

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA  
FACULDADE DE DIREITO DE CURITIBA**

**PAMELA CRISTINE HLADCZUK**

**OS EFEITOS DO ABUSO DE PODER DO EMPREGADOR NA SAÚDE DO  
EMPREGADO**

**CURITIBA  
2018**

**PAMELA CRISTINE HLADCZUK**

**OS EFEITOS DO ABUSO DE PODER DO EMPREGADOR NA SAÚDE DO  
EMPREGADO**

**Monografia apresentada como requisito parcial à  
obtenção do grau em Bacharel em Direito, do  
Centro Universitário Curitiba.**

**Orientador (a): Marcia Kazenoh Bruginski**

**CURITIBA  
2018**

**PAMELA CRISTINE HLADCZUK**

**OS EFEITOS DO ABUSO DE PODER DO EMPREGADOR NA SAÚDE DO  
EMPREGADO**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em  
Direito da Faculdade de Direito de Curitiba, pela Banca Examinadora formada pelos  
professores:

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

\_\_\_\_\_  
Prof. Membro da Banca

**Curitiba, de de 2018.**

## AGRADECIMENTOS

Durante esta trajetória de seis anos de Unicuritiba, pude perceber o quanto amadureci, como acadêmica, mas principalmente como pessoa. Foram anos de muito aprendizado, não se limitando somente às lições que o curso de Direito proporcionou, mas também em lições de vida.

No decorrer destes anos, tive o privilégio conhecer várias pessoas, que vieram e se foram. No entanto, dentre tantas, algumas em especial, guardarei dentro do coração e espero que permaneçam *ad aeternum* em minha vida.

Primeiramente, agradeço a Deus, pois sem Ele não conseguiria traçar essa longa caminhada e construído a base de um futuro, que espero que venha a ser de promissor, por ter me abençoando com pessoas maravilhosas, como meus pais, Marcia e José, que sempre fizeram e continuam fazendo de tudo para auxiliar na construção do meu futuro e por estarem ao meu lado tanto fisicamente quanto espiritualmente.

A toda a minha família, meus avós, minha irmã, meus tios e padrinhos, aos primos, praticamente irmãos. Aos amigos, tanto aqueles cuja amizade vem crescendo e se mantendo firme e forte antes mesmo da faculdade, como aqueles que posso dizer que foram presentes que o Direito me deu. Obrigada por estarem me incentivando, por aguentarem os desabafos, me motivarem a não desistir e seguir em frente para alcançar meus objetivos, mas principalmente por estarem ao meu lado, tanto nos melhores como nos piores momentos.

A queridíssima Mestra Marcia Kazenoh Bruginski, por ter aceito com muito carinho, ser minha orientadora, por ter me incentivado e me auxiliado na elaboração e conclusão desta monografia.

Não existem palavras que possam expressar todo o meu agradecimento, cada um de vocês contribuíram para que este sonho um dia se tornasse realidade. De forma muito singela, expesso a vocês o meu muito obrigada!

“O século XXI será das doenças do cérebro, resultado do esforço descomunal do ser humano para acompanhar a rápida evolução social.”

Jorge Alberto Costa e Silva e Gilda Paoliello Nicolau

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	<b>8</b>
<b>2. PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR</b> .....	<b>9</b>
2.1 EMPREGADOR – CONCEITO .....	9
2.2 MEIOS DE EXERCÍCIOS DE PODER .....	10
2.2.1 Organizacional .....	10
2.2.2 Fiscalizatório .....	11
2.2.3 Disciplinar .....	14
<b>3. ABUSO DO PODER DO EMPREGADOR</b> .....	<b>15</b>
3.1 DANO .....	20
3.2 ESPÉCIES DE DANO .....	22
3.2.1 Dano Extrapatrimonial .....	24
3.2.2 Dano Moral X Assédio Moral .....	25
<b>4. FORMAS DE ABUSO DO PODER E A SAÚDE DO TRABALHADOR</b> .....	<b>25</b>
4.1 ASSÉDIO MORAL .....	25
4.1.1 Conceito .....	29
4.1.2 Estratégias do Assediador .....	31
4.1.3 Casos Concretos .....	35
4.1.4 O Que o Assediado Pode fazer .....	37
4.2 ASSÉDIO SEXUAL .....	38
4.2.1 Conceito .....	40
4.2.2 Elementos Caracterizadores .....	41
4.2.3 Espécies .....	44
4.2.4 Assédio Sexual e Abuso Sexual .....	46
4.2.5 Casos Concretos .....	47
4.2.6 O Que a Vítima Pode Fazer .....	48
4.2.7 Porque as Vítimas Não Denunciam .....	49
<b>5. EFEITOS DOS ABUSOS NA SAÚDE DO EMPREGADO</b> .....	<b>52</b>
5.1 DOENÇA DO TRABALHO X DOENÇA OCUPACIONAL .....	53
5.2 PRINCIPAIS DOENÇAS OCUPACIONAIS .....	54
5.2.1 Síndrome de <i>Burnout</i> .....	54
5.2.2 Estresse .....	56
5.2.3 Depressão .....	57
5.3 MEDIDAS PREVENTIVAS .....	59
<b>6. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>61</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	Erro! Indicador não definido.

## LISTA DE SIGLAS

CEJ – Centro de Estudos Judiciários

CID – Código Internacional de Doenças

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CLT – Consolidações da Leis do Trabalho

DORT – Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho

DSST – Departamento de Saúde e Segurança no Trabalho

GEVID – Grupo de Atuação Especial de Enfrentamento à Violência Doméstica

LER – Lesão por Esforço Repetitivo

MBI – *Maslach Burnout Inventory*

MPT – Ministério Público do Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

SMS – *Short Message Service* (Serviço de Mensagens Curtas)

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

## 1. INTRODUÇÃO

Considerando uma questão levantada por *Ingo Sarlet*, “*até que ponto pode o particular (...) recorrer aos direitos fundamentais nas relações com outros particulares?*”<sup>1</sup>, na esfera do Direito do Trabalho, reformulando a questão de Sarlet, seria: até que ponto o empregador pode exercer o seu direito de dirigir e disciplinar sua empresa, seja ela coletiva ou individual, sem que isso lesione o direito do empregado? Sejam direitos fundamentais elencados no Art. 5º ou Art. 8º, ambos da Constituição Federal Brasileira de 1988, ou qualquer outro previsto em lei infraconstitucional. Quando o empregador usa do seu direito de maneira excessiva, não restam dúvidas de que um ou mais direitos do empregado serão afetados.

Na relação, *empregado x empregador*, sempre houve e sempre haverá vulnerabilidade de um comparado ao outro, ou seja, o trabalhador é a parte mais fraca da relação. Em até que ponto o empregador pode exercer seu poder, que lhe fora conferido por lei, conforme o Artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sem que isto lesione os direitos do empregado?

Para a elaboração deste trabalho, foram necessárias pesquisas a legislação, doutrina e a artigos periódicos publicados por especialistas na área, para apresentar os tipos de poder concedidos ao empregador, conceituar o dano causado pelo abuso do poder diretivo, desmembrar e especificar as formas de abuso cometidas por empregadores e seus prepostos sob os trabalhadores, apresentar os principais efeitos dos abusos na saúde dos empregados e possíveis medidas preventivas, para que seja evitado o aumento dos números estatísticos referentes as pessoas afastadas de suas funções em razão de doenças profissionais e para que a dignidade dos trabalhadores seja respeitada e preservada para que haja uma qualidade de vida no ambiente laboral, não importando o quanto isto venha a custar, pois a vida de uma pessoa, não tem preço.

---

<sup>1</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos Fundamentais e Direito Privado: algumas considerações em torno da vinculação dos particulares aos direitos fundamentais, p.50.



## 2. PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

O termo “Poder”, possui várias definições, por exemplo, para Max Weber, poder é “a possibilidade de que um homem, ou um grupo de homens realize a sua vontade própria numa ação comunitária até mesmo contra a resistência de outros que participam da ação”<sup>2</sup>. Para o professor e juiz do trabalho, Reginaldo Melhado, “poder designa a capacidade de produzir determinado resultado”<sup>3</sup>. Para ele, poder pode estar em todas as dimensões sociais “no interior da família, na empresa, nas relações entre grupos ou classes sociais e o poder constitui a alma da mesma ficção jurídica a que chamamos de Estado”<sup>4</sup>.

### 2.1 EMPREGADOR – CONCEITO

No âmbito das relações de trabalho, existe o Poder Diretivo, que fora concedido ao empregador por lei, no Artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que assim estipula: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. Ainda, em seu parágrafo primeiro, dispõe o conceito de empregador por equiparação, como os profissionais liberais, instituições beneficentes, associações recreativas ou outras instituições que não possuam fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Conforme bem explicado por Sergio Pinto Martins<sup>5</sup>, o empregador:

“Tanto é empregador a sociedade de fato, a sociedade irregular (...). Será também considerado empregador o condomínio de apartamentos, que não tem personalidade jurídica, mas emprega trabalhadores sob o regime da CLT (Lei nº 2.757/56). As entidades que não têm atividade econômica também assumem riscos, sendo consideradas empregadores. A CLT mostra que essas pessoas são consideradas empregadoras por equiparação, como as entidades de beneficência ou as associações. A pessoa física, que, *v.g.*, explora individualmente o comércio, também é

---

<sup>2</sup> WEBER, Max. Ensaio de sociologia, p. 211.

<sup>3</sup> MELHADO, Reginaldo. Poder e Sujeição: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação, p 23.

<sup>4</sup> Idem, ibidem.

<sup>5</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho, p.214 – 215.

considerada empregadora. É a chamada empresa individual. Na verdade, seria possível dizer que é empregador, aquele que tem empregado.”

A própria Lei atribuí ao empregador poderes para fiscalizar, punir, organizar e determinar as atividades que serão realizadas por seus empregados. É uma faculdade do empregador, podendo ser exercido de modo flexibilizado ou rígido, desde que esteja dentro dos parâmetros legais. Mas, existem empregadores que utilizam do poder diretivo de forma excessiva, sendo exatamente este, o ponto principal a ser tratado na presente pesquisa. Quais as consequências e os danos à saúde do empregado quando o empregador utiliza o poder concedido a ele, em excesso.

## 2.2 MEIOS DE EXERCÍCIOS DE PODER

Como já mencionado, poder diretivo do empregador, é uma faculdade atribuída por lei, para que seu empreendimento funcione e alcance os objetivos para o qual fora criado. Em sua essência, o poder diretivo empresarial está fundamentado no contrato de trabalho e no estado de subordinação do empregado, conforme bem explica Nelson de Oliveira Nascimento.<sup>6</sup> Pode-se classifica-lo em três, sendo eles: o poder organizacional, fiscalizatório e direcional. Ainda que a lei conceda ao empregador este poder, existem limites que devem ser respeitados, afinal, o direito acaba quando em seu exercício de maneira excessiva, prejudica o direito de outrem.

### 2.2.1 Organizacional

Amauri Mascaro Nascimento abordando em sua obra sobre o tema em questão explica o poder organizacional da seguinte maneira:

“compete ao empregador organizar sua atividade empresarial, decorrendo deste poder a faculdade de escolher os fins econômicos visados pelo empreendimento, escolher se a atividade a ser desenvolvida será comercial,

---

<sup>6</sup> NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. O Poder Diretivo do Empregador e os Direitos Fundamentais do Trabalhador na Relação de Emprego, p. 76.

industrial ou agrícola, escolher a estrutura jurídica a ser adotada, organizar o negócio sob a forma de sociedade anônima, sociedade por cotas de responsabilidade limitada, escolher os cargos e funções que serão preenchidos pelos trabalhadores segundo as necessidades da atividade econômica.”<sup>7</sup>

Ou seja, o poder organizacional do empregador consiste em organizar sua empresa como achar melhor, desde sua estrutura, até cada função a ser exercida por cada empregado. Não existem regras específicas, portanto, são abstratas, impessoais e devem ser cumpridas em caráter obrigatório. Segundo o entendimento de Sergio Pinto Martins<sup>8</sup>, sobre o poder de direção do empregador:

“O poder de direção não é um direito absoluto. Só por ser um direito, tem limites. Limites externos: Constituição, leis, norma coletiva, contrato. Limites internos: boa-fé objetiva e exercício regular do direito. Se for irregular, o negócio jurídico é ilícito (Artigo 188, I do Código Civil). Compreende o poder de direção não só o de organizar suas atividades, como também de controlar e disciplinar o trabalho, de acordo com os fins do empreendimento.”

Sem o estabelecimento destas regras pelo empregador, a finalidade da empresa não poderia ser alcançada e haveria abuso por parte do empregado. Infelizmente alguns trabalhadores são acometidos pela falta de bom senso e acabam extrapolando da boa vontade do empregador.

### 2.2.2 Fiscalizatório

Conhecido ainda como poder de controle do empregador. Também é uma opção ao empresário contratante de exercê-lo de maneira rígida (desde que os limites sejam respeitados) ou de forma mais flexível. A fiscalização, em síntese, serve para que o empregador tenha certeza de que suas regras estabelecidas, no momento da contratação, estão sendo devidamente cumpridas.

---

<sup>7</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho, p. 225.

<sup>8</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho, p.232.

Como por exemplo, horários de chegada, repouso e saída (controle de ponto), monitoramento de circuito interno, monitoramento de e-mails corporativos, ligações telefônicas, vigilância, revistas pessoais (quando legítima), são exemplos do exercício deste poder. Através destas formas, é possibilitado ao empregador fiscalizar as atividades dos empregados, se estão de acordo com os propósitos da empresa.

No entanto, existem limites que o empregador deve observar ao exercer o poder concedido lhe pelo Artigo 2º da CLT, localizados expressamente em nossa Carta Magna, mais precisamente nos Artigos 1º e 5º da Constituição Federal de 1988, vejamos, o inciso III do Artigo 1º, dispõe sobre o princípio da dignidade da pessoa humana, os incisos do Artigo 5º, em seu teor nos traz que deve prevalecer a (inciso I) igualdade entre homens e mulheres, (inciso II) ninguém pode ser obrigado a fazer ou deixar de fazer algo se não em virtude de lei, (inciso III) ninguém será submetido a tortura ou a tratamento desumano ou degradante, (inciso IV) a livre manifestação do pensamento, (inciso V) o direito de resposta proporcional ao agravo, além de indenização por danos materiais, morais ou à imagem, (inciso X) inviolabilidade da intimidade, vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização decorrente da violação.

Ou seja, não deve haver discriminação entre empregados, não se pode obriga-los a fazer ou se abster de alguma coisa senão em virtude de lei, o empregador deve tratar seus empregados como pessoas, não como objetos ou até mesmo como animais, deve ouvir o que seu funcionário tem a dizer, deve respeitar a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem de seus empregados. Mas principalmente, o empregador deve acatar ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Ainda, algo a se ressaltar. Para que haja configuração de abuso do poder, deve existir violação destes limites por parte do empregador. Algumas das medidas adotadas para fiscalização, podem assemelhar-se a uma conduta abusiva, no entanto, tais medidas por si só, com exceção da revista pessoal (cujos requisitos para sua legitimação devem ser observados), não violam ou ofendem qualquer direito do trabalhador, nestes casos não há que se falar em abuso.

Mauricio Goldinho Delgado, em sua obra “Curso de Direito do Trabalho”, nos diz que:

“o poder de controle consiste no conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação do trabalho e da própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno. Medidas como o controle de portaria, as revistas, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência, a prestação de contas e outras medidas correlatas é que se referem à manifestação do poder de controle”.<sup>9</sup>

Para alguns doutrinadores, como Octavio Bueno Magano, fiscalizar, significa velar, por vigiar, examinar, observar. Exerce poder de controle aquele que acompanha a atividade do empregado, seja por si mesmo ou por seus prepostos, velando para que seja executada conforme instruções estipuladas e fornecidas para aquela função ou atividade, complementando ou retificando as mesmas instruções quando necessário, corrigindo equívocos, incentivando procedimentos. A finalidade do poder de controle é de obter o pontual cumprimento das ordens dadas pelo empregador, em conformidade ao que fora estabelecido no contrato de trabalho.<sup>10</sup>

Mauro Mascaro Nascimento, justifica que, se não houver controle, o empregador não tem como saber se vem recebendo os serviços dos empregados da forma ajustada no contrato, em contrapartida do salário que paga.<sup>11</sup>

Se o empregador não exerce o controle, mas em contrapartida o empregado respeita essa “gentileza”, a relação de subordinação entre eles fica mais agradável. No entanto, considerando que grande parte dos empregados abusam, caso haja uma flexibilização no exercício de controle, acabam por prejudicar aqueles que efetivamente respeitaram e cumpriram devidamente com suas funções, causando-lhes a perda de concessões e benefícios, que muitas vezes são importantes, a exemplo disto, a utilização de celular particular nas dependências do trabalho. Não há uma pessoa que não possuía problemas externos ao ambiente laboral, muitos têm filhos, familiares doentes, emergências, excepcionalidades, etc., casos que justificam a boa utilização do aparelho para comunicação e acessibilidade a este trabalhador. Talvez, se o bom senso viesse a ser utilizado com mais frequência,

---

<sup>9</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, p. 636.

<sup>10</sup> MAGANO, Octavio Bueno. Do Poder Diretivo na Empresa, p. 118.

<sup>11</sup> NASCIMENTO, Mauro Mascaro. Curso de Direito do Trabalho, p. 226.

diversas situações desagradáveis na relação *empregado x empregador* poderiam ser evitadas.

Ou, se o empregador não controlasse os horários de seus empregados. Como este poderia saber quem está e quem não está cumprindo a carga horária determinada em contrato? Como verificaria se houve ou não horas extraordinárias? Em resposta a estas duas questões, caso não houve controle do empregado, seria um caos! Claro, existem casos fortuitos, situações que ocorrem diariamente, contra a nossa vontade, nas quais tanto empregador quanto empregado estão sujeitos a isto. A exemplo, trânsito, acidentes, filhos doentes, etc., casos que podem ser relevados ou compensados de alguma outra forma para não haja prejuízos para nenhuma das partes.

Por um lado, o controle de fiscalização se faz necessário para que o empregador consiga se certificar que o objetivo de sua empresa está sendo alcançado conforme suas determinações da melhor maneira e até mesmo para a própria segurança do trabalhador. Mas, por outro, em determinadas situações poderia haver mais flexibilização, para que a relação *patrão x empregado* fique mais amena, harmoniosa.

### 2.2.3 Disciplinar

Poder disciplinar, é a capacidade do empregador em sancionar o empregado quando este comete faltas ou violações das regras já estabelecidas em sua contratação. Podendo ser comparado a uma autotutela privada, ou seja, o empregador tem a liberdade, é autossuficiente para aplicar uma sanção (disciplinar) face ao empregado que descumpriu as regras.

Das três modalidades de poder do empregador citadas, talvez, esta seja a que mais instigue o furor dos empregados. Não é algo agradável para o empregado tampouco para o empregador, pois se houve a necessidade de aplicação de uma sanção, significa que regras estabelecidas não foram cumpridas, caso contrário as punições seriam evitadas.

Nesta modalidade, aparentemente é onde se consegue ver claramente os indícios de abuso. Alguns empregadores acreditam ser “o próprio Deus” na empresa, e devido a esta convicção, acabam extrapolando os limites de seu direito e lesionando os de seus subordinados.

Para Luiz José de Mesquita, o poder disciplinar compõe a administração da empresa, competindo aos superiores hierárquicos o seu exercício. Ele se efetiva sempre em que ocorra algum atentado contra os objetivos e finalidade da empresa, pela falta de cumprimento aos deveres profissionais que em serviço ou em razão dele, incumbe a cada empregado. Sempre que um empregado deixar de exercer suas funções com zelo e cuidados necessários ou, por atos indisciplinados, perturbar a finalidade da empresa, haverá um desequilíbrio na organização desta, devendo o superior hierárquico restaurar a ordem por meio de sanções que corrijam aquelas falhas e previnam falhas futuras. O poder disciplinar procura resguardar a ordem, tutelando o bem comum através da manutenção da disciplina.<sup>12</sup>

Seu exercício é indispensável para que a empresa continue firme e estável para que possa atingir seus propósitos, devendo sempre ser respeitar os limites do poder diretivo e os direitos fundamentais do empregado, não podendo invadir sua privacidade ou intimidade com a finalidade de puni-lo ou aplica-lhe sanções disciplinares.

Por outro lado, se houvesse sempre uma relevância do empregado para com as regras descumpridas, deixaria de existir o equilíbrio na relação empregatícia, pois sob esta perspectiva, o abusador deixaria de ser o empregador passando ao empregado tal posição.

### **3. ABUSO DO PODER DO EMPREGADOR**

Abuso, em sua definição geral, significa: uso mau, excessivo ou injusto: fazer abuso da própria força. Injustiça, desordem, excesso: cometem-se muitos abusos. Abuso de autoridade, ato de um funcionário que vai além de suas atribuições. Abuso

---

<sup>12</sup> MESQUITA, Luiz José de. Direito Disciplinar do Trabalho. p.84.

de confiança, ação de abusar da confiança de alguém. Abuso de direito, ação que consiste em ultrapassar os limites consignados ao exercício de um direito<sup>13</sup>.

Não é um termo de difícil compreensão, no entanto, parece algo difícil de não ser praticado. Na relação de trabalho, o empregador, por ser detentor do poder diretivo muitas vezes acabada ultrapassando os limites. Ora no exercício do poder organizacional, de fiscalização ou durante a aplicação de atos disciplinares. Se o poder concedido for exercício em excesso, lesionando aos direitos de seus empregados, estaremos diante de um abuso de poder.

Nas palavras de Goldinho Delgado:

“é inquestionável que a Carta Constitucional de 1988 rejeitou condutas fiscalizatórias e de controle da prestação de serviços que agridam à liberdade e dignidade básicas da pessoa física do trabalhador. Tais condutas chocam-se, frontalmente, com o universo normativo e de princípios abraçado pela Constituição vigente”.<sup>14</sup>

O empregador, no exercício de seu poder, deve sempre, sem exceção, respeitar os direitos fundamentais do empregado, principalmente aos da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, previstos nos incisos III e IV do Artigo 1º da Constituição Federal Brasileira de 1988.

Existem alguns tipos de abusos, que serão tratados um a um, mais à frente. Um grande problema, que será levantado, são os abusos implícitos, aqueles que são quase imperceptíveis aos outros, mas muito nítido para àqueles que o estão sofrendo, como por exemplo o abuso psicológico.

O Código Civil Brasileiro de 2002, acolhe a teoria do abuso de direito, estabelecido no Artigo 187, que assim dispõe “comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exerce-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”.

Segundo Orlando Gomes, exercício dos direitos se subordina a três grandes tipos: I – o da disponibilidade; II – o da inesgotabilidade; e III – o da normalidade. “O

---

<sup>13</sup><https://www.dicio.com.br/abuso/>, acessado em 05/09/2017.

<sup>14</sup> DELGADO, Maurício Goldinho. Curso de Direito do Trabalho. p.637.



princípio de que cada qual pode usar de seu direito como lhe convém é inaceitável. Quem usa, de modo anormal, de seu direito comete abuso de direito”.<sup>15</sup>

Em sua obra, Joaquim Manhães Moreira<sup>16</sup>, destaca os princípios que os empregadores devem observar, em suas decisões de trabalho:

“Cumprir integralmente a lei, acordos, convenções e contratos, inclusive respeitando integralmente os direitos de cidadania do empregado, principalmente:

- Sua liberdade, mesmo a liberdade de escolha do emprego;
- Sua privacidade, mesmo a de comunicação;
- Seu direito ao contraditório e à ampla defesa em qualquer procedimento instaurado contra ele;
- Observar o princípio da igualdade, garantindo tratamento idêntico para os que se encontram em situações equivalentes ou similares: sem discriminações e sem proteções indevidas.
- Motivar as pessoas a viverem e serem felizes em outros ambientes além do ambiente de trabalho (família, amigos, escola, grupos voltados para fins específicos, etc.).
- Manter um ambiente de criatividade e engrandecimento profissional.
- Não permitir práticas abusivas contra os empregados, como assédio sexual, arrogância, maus tratos ou agressões.
- Seguir os padrões mais elevados de proteção à saúde e segurança dos empregados.
- Seguir critérios de avaliações de desempenho objetivos profissionais e justos.
- Abster-se de impor ou sugerir a fornecedores, distribuidores e outros parceiros a contratação de pessoas ou a negociação de trabalho a pessoas.
- Não permitir que preconceitos ou discriminações possam interferir em quaisquer decisões de emprego (seleção, admissão, promoção, remuneração ou demissão.)”

Princípios simples que se fossem seguidos, o empregador administraria seu empreendimento de uma forma melhor e o ambiente de trabalho seria mais agradável, para ambos os lados, tanto para o empregador quanto para o empregado. Conforme muito bem colocado por Roldão Alves de Moura, uma boa

---

<sup>15</sup> GOMES, Orlando. Introdução ao Direito Civil, p. 130.

<sup>16</sup> MOREIRA, Joaquim Manhães. A Ética Empresarial no Brasil, p. 131-132.

administração poderia evitar graves danos aos empregados e à própria organização.<sup>17</sup>

Ao analisar cada um destes princípios elencados por Joaquim Manhães Moreira, sob a perspectiva atual e real de nossa sociedade, no que diz respeito a liberdade de escolha de emprego, pode-se observar que no primeiro princípio já existe uma barreira, afinal, o trabalhador está sujeito a aceitar a vaga que lhe fora oportunizada ou permanecer desempregado. Pois, infelizmente para conseguir um emprego que tanto se almeja, é necessária uma lista de atributos que muitas vezes venha a ser impossível de ser preenchida.

Quanto a privacidade, mesmo a de comunicação, é direito do empregador fiscalizar os meios de comunicação corporativos. No entanto, poderia o empregador fiscalizar o uso de celular não corporativo? A proibição de sua utilização seria um desrespeito a privacidade do empregado? Aparentemente, neste caso pode haver abuso tanto de uma parte quanto de outra. Normalmente o que se houve falar quando há restrição de uso de aparelhos celulares no ambiente de trabalho, ou foi ocasionado por abuso dos próprios empregados, como aqueles que dependem a vida aos smartphones e simplesmente não exercem as funções para as quais foram contratados. Ou a depender da área de atuação da empresa, considerando seu material ou até mesmo clientes, onde o uso de aparelhos celulares é proibido. Ao que parece, não poderia ser categorizado como abuso pois não há desrespeito a privacidade. Somente se, o empregador, ou seu preposto exigisse que o empregado apresentasse a ele com quem está falando, ou sobre o que estão falando, nesta hipótese, haveria sim desrespeito ao direito de privacidade do empregado.

Quanto ao direito ao contraditório e a ampla defesa, muitas vezes o empregado acaba sendo punido com uma dispensa sem sequer saber o real motivo. As vezes por um mal-entendido a consequência acaba sendo abusiva, pois poderia ter sido esclarecido apenas se o empregado tivesse tido a oportunidade de se defender.

Ainda, quanto ao direito à imagem e à reputação, talvez seja um dos princípios mais desrespeitados, considerando a tecnologia, algo mínimo vira motivo

---

<sup>17</sup> MOURA, Roldão Alves de. *Ética no ambiente de trabalho*, p. 75.

de piada, acaba circulando por aplicativos de comunicação ou rede social e, é viral, se espalha com muita facilidade e para concerta-lo é muito difícil, conseqüentemente a imagem daquela pessoa fora de lesionada.

No que se refere a observância do direito a igualdade, é fato notório, que sempre haverá um empregado que será melhor tratado do que outro. Na grande maioria das empresas não há igualdade no tratamento com relação aos empregados.

Quanto a motivação para que as pessoas vivam felizes em outros ambientes além do laboral, não é impossível, mas também é difícil de identificar a empresa que coloca a felicidade de seus empregados antes de seus próprios interesses.

Sobre manter um ambiente de criatividade e engrandecimento profissional, alguns empregadores não aceitam outra forma de exercício das funções se não daquela estipulada e determinada por ele. Pode-se dizer que esta atitude do empregador seria uma limitação aos talentos e dons dos empregados que poderiam até mesmo trazer melhores resultados a empresa, se houvesse mais liberdade e incentivo por parte do contratante.

Quanto a não permissão de práticas abusivas contra os empregados, muitos empregadores mal sabem o que de fato ocorre nos setores de suas empresas. Os abusos não necessariamente ocorrem do empregador face ao empregado, pode ocorrer de um colega para o outro, de um coordenador para um subordinado, de um gerente, enfim, os prepostos do proprietário também cometem abusos, dos mais diversos tipos e o empregador sequer tem ciência destes fatos.

Sobre seguir os mais elevados padrões de proteção à saúde e a segurança dos empregados, talvez se este princípio fosse cumprido, não haveria tantas discussões sobre o assunto, tampouco a elaboração desta pesquisa científica. Seguir critérios de avaliações de desempenho objetivos, profissionais e justos, não há muito o que se falar. A quantidade de pessoas que reclama sobre a ausência de reconhecimento de seus esforços é muito grande.

E quanto a abster-se de impor ou sugerir pessoas para contratação, é o típico caso, em que o antigo empregador desenvolveu uma implicância indescritível por um funcionário, e quando a relação entre eles finalmente acaba, o empregador ao

responder as perguntas de um futuro empregador sobre aquele funcionário acaba denegrindo sua imagem e prejudicando a possível contratação.

Por fim, quanto não permitir que preconceitos ou discriminações possam interferir na seleção, admissão, promoção, remuneração ou demissão, é aquela situação em que o selecionador já tem um preconceito sem sequer conhecer o candidato, já descarta (sem qualquer fundamentação coerente) o currículo, ou quando decide não beneficiar aquele funcionário, não o promove, não o remunera conforme o merecido ou quando o demite apenas por não gostar da pessoa do funcionário.

Infelizmente, é a realidade em que se vive. É complicada e lastimável ao mesmo tempo. Pois os trabalhadores passam cerca de dois terços da vida no ambiente de trabalho e a soma deste tempo pode influenciar de uma maneira positiva ou negativa em suas vidas. Para que a influência seja positiva e que a relação entre empregado e empregador seja mais agradável, certas medidas deveriam ser adotadas, o que será tratado mais à frente.

### 3.1 DANO

Segundo Sérgio Cavalieri, dano corresponde:

“(...) à subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, que ser trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, com a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é a lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral.”<sup>18</sup>

Vólia Bomfim Cassar, define o dano como um fato gerador da responsabilidade de pagamento de indenização ou reparação. Pode haver responsabilidade sem culpa, mas não pode haver responsabilidade sem danos. Mesmo que o agente venha a praticar uma conduta culposa ou dolosa, venha a

---

<sup>18</sup> CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de Responsabilidade Civil, p. 71.

violar a lei ou abusar de direito, se isto não causar dano não há como se cogitar em responsabilidade de reparação.<sup>19</sup>

Para que haja direito à indenização de dano, tanto o patrimonial quanto o moral, é necessário o preenchimento dos seguintes requisitos: I – dano; II – responsabilidade objetiva (ato ilícito, abuso de direito ou atividade de risco); III –nexo causal.

Dano, é a consequência, o resultado de um ato que viola um bem jurídico tutelado. Quanto a responsabilidade objetiva, no que diz respeito a ato ilícito, está disposto no Artigo 927 do Código Civil de 2002:

“Art. 927: Aquele que, por ato ilícito (art. 186 e 187), causar dano a outrem fica obrigado a repará-lo.

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

Ou seja, para que haja o dever de reparação, o ofensor deve ter praticado algo ilícito, caso contrário, se não for o caso do parágrafo único, não há que se falar em reparação.

No que diz respeito a abuso de direito, este não se confunde com ato ilícito, pois o abuso é quando aquele que detém o direito, que é lícito, o exerce em excesso, podendo ofender o direito de outro, este excesso é ilícito, vide o Artigo 187 do Código Civil:

“Art. 187: Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, ou pela boa-fé ou pelos bons costumes.”

Heloísa Carpena, faz uma distinção entre ato ilícito e abuso de direito:

“O ilícito, sendo resultante da violação de limites formais, pressupõe a existência de concretas proibições normativas, ou seja, é a própria lei que irá fixar limites para o exercício do direito. No abuso não limites definidos e

---

<sup>19</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, p. 884.

fixados aprioristicamente, pois estes serão dados pelos princípios que regem o ordenamento, os quais contem seus valores fundamentais.”<sup>20</sup>

Um exemplo de abuso de direito dado por Vólia Bomfim Cassar<sup>21</sup>, demitir um empregado é direito potestativo do empregador, desde que o seja exercido dentro dos limites impostos pela lei. No entanto, se aquele empregador o faz por motivo da orientação sexual daquele empregado resta claro que a despedida foi abusiva, discriminatória.

Ainda, de acordo com o Enunciado nº 38 do CEJ<sup>22</sup>, consideram-se atividades de risco aquelas que causam ao trabalhador um ônus maior que aos demais trabalhadores de outras atividades. Ou seja, atividades perigosas e insalubres, que submetem àqueles empregadores a riscos que podem afetar sua saúde física ou mental. Entende-se, que se este trabalhador, independente de culpa do empregador, deverá ser reparado. A única exceção seria o caso da culpa exclusivamente do empregado, nos casos em que o empregador oferece equipamentos para a segurança do trabalhador e este não o usa adequadamente, se algo lhe acontecer não terá direito de reparação.

Por fim, no que diz respeito ao nexo causal, conforme disposição no Código Penal Brasileiro, é a ação ou omissão sem a qual o resultado não teria ocorrido. É o vínculo entre o ato e o dano ou pela atividade de risco. Por exemplo, um empregado que constrói arranha-céus, é uma atividade perigosa, ele está exposto ao risco. É dever do empregador disponibilizar e fiscalizar o uso de equipamentos de segurança. Caso este empregador não o faça e o empregado venha a cair ou sofrer algum acidente, restará claro o nexo causal, pois, se o empregador tivesse fornecido e fiscalizado o uso correto do equipamento o acidente não teria ocorrido. Neste exemplo, haveria o dever de reparação.

### 3.2 ESPÉCIES DE DANO

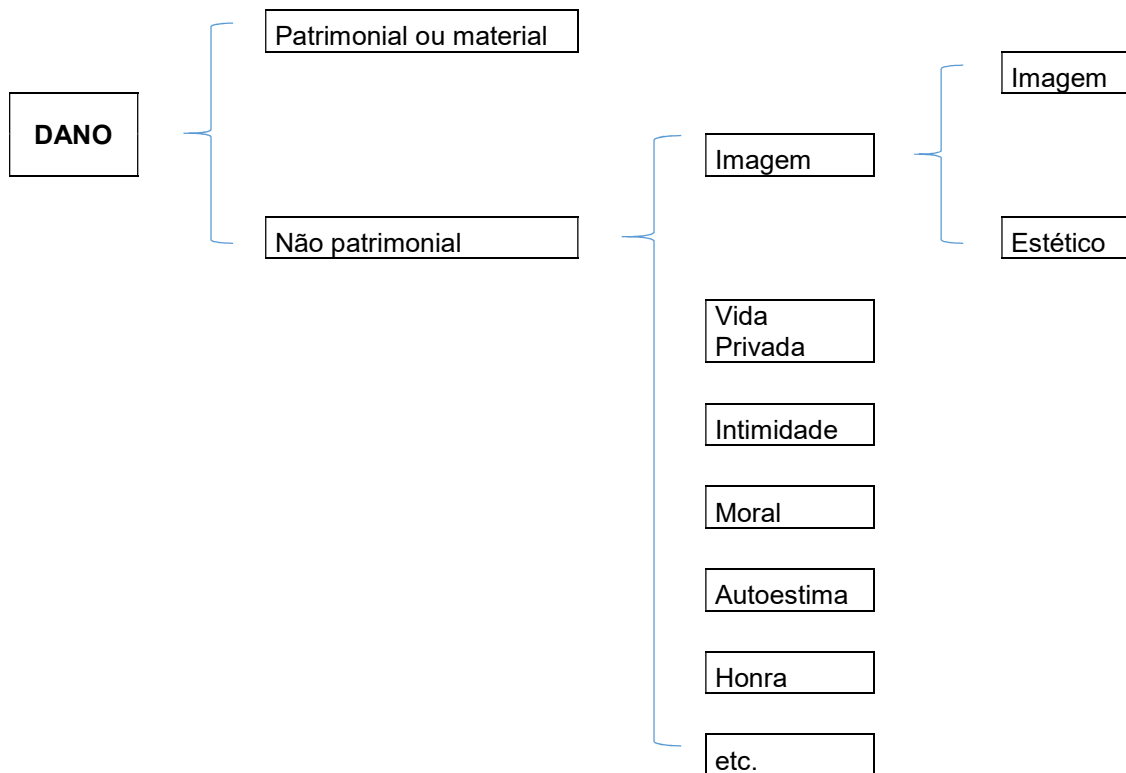
---

<sup>20</sup> CARPENA, Heloísa. Abuso de direito nos contratos de consumo, p. 382.

<sup>21</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, p. 887 e 888

<sup>22</sup> CEJ significa Centro de Estudos Judiciários do Conselho da Justiça Federal.

Para algumas correntes<sup>23</sup>, o dano se divide da seguinte maneira: dano patrimonial ou matéria e não patrimonial. Por sua vez, o dano não patrimonial se subdivide entre: dano à imagem (à imagem de fato e o estético); vida privada, intimidade, moral, autoestima, honra, etc. Conforme a estrutura abaixo:



Ou seja, o dano se divide entre patrimonial e não patrimonial. Patrimonial é aquele cujo o dano causa uma diminuição no patrimônio do lesionado. O não patrimonial ou extrapatrimonial, pode-se entender como um dano direto a pessoa, no qual se subdivide entre a imagem, a vida privada, a intimidade, a moral, a autoestima, a honra, etc. Com exceção ao dano à imagem que pode se subdividir também entre a própria imagem e ao dano estético, que são danos físicos, os demais são subjetivos.

<sup>23</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, p 908.

O ponto a ser tratado neste momento da pesquisa é sobre o dano não patrimonial, ou seja, o dano direto a pessoa, o dano extrapatrimonial, mais especificamente o dano moral.

### 3.2.1 Dano Extrapatrimonial

A doutrina dispõe de alguns conceitos quanto ao dano extrapatrimonial, popularmente conhecido como dano moral, para João de Lima Teixeira, é “o sofrimento humano provocado por ato ilícito de terceiros que molesta bens imateriais ou magoa valores íntimos a pessoa.”<sup>24</sup>

Clayton Reis, conceitua dano moral da seguinte forma:

“Trata-se de uma lesão que atinge valores físicos e espirituais, a honra, nossas ideologias, a paz íntima, a vida nos seus múltiplos aspectos, a personalidade da pessoa, enfim, aquela que afeta de forma profunda não bens patrimoniais, mas que causa fissuras no âmago do ser, perturbando-lhe a paz de que todos nós necessitamos para nos conduzir de forma equilibrada nos tortuosos caminhos da existência.”<sup>25</sup>

Ainda, podemos entendê-lo como a dor, a tristeza ou desconforto emocional da vítima, sentimentos que são presumidos devido a lesão causada pela violação de um direito geral de personalidade, devendo ser comprovados em juízo<sup>26</sup>

Vólia Bomfim, conceitua o dano como um resultado de uma ação, de uma omissão ou decorrente de uma atividade de risco que causa uma lesão ou magoa bens ou direitos da pessoa (seja pessoa física, pessoa jurídica, a coletividade, etc.). É o que atinge o patrimônio ideal da pessoa ou do sujeito de direito.<sup>27</sup> Segundo a autora, o maior patrimônio ideal do trabalhador é a sua capacidade laborativa, ou seja, considera-se um ato lesivo a moral do empregado todo aquele que afete sua

<sup>24</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; Maranhão, Delio; Vianna, Segadas; Teixeira, Lima. Instituições de Direito do Trabalho, p. 629.

<sup>25</sup> REIS, Clayton. Avaliação do dano moral. 4 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002. p. 205.

<sup>26</sup> NETO, José Affonso Dallegrave. O Direito Geral de Personalidade e o Conceito de Dano Moral Trabalhista. Dano Moral, Revista Eletrônica, Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. Volume 2. Curitiba, n.21, agosto 2013, p. 59 – 60.

<sup>27</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, p. 907.



reputação no mercado de trabalho, seu profissionalismo, sua dedicação, sua produção, sua capacidade, etc.<sup>28</sup>

Existem duas formas de dano moral, a horizontal e a vertical. Sendo que a horizontal, ocorre quando o ato é cometido de um funcionário contra o outro, funcionários sem hierarquia entre eles, sem a interferência do empregador, apesar de estar ciente dos acontecimentos, não toma nenhuma atitude a respeito. Diferentemente do dano moral vertical, no qual o empregador ou seus prepostos (coordenadores, supervisores, gerentes) praticam diretamente ao empregado. Este dano, ainda pode ser tanto descendente quanto ascendente. Ou seja, descendente quando cometido pelo empregador face ao empregado, e ascendente quando cometido pelo empregado face ao superior hierárquico.

Vilja Marques, caracteriza o dano moral na forma vertical “por relações autoritárias, desumanas e aéticas, em que predominam os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade, os programas de qualidade total associados à produtividade.”<sup>29</sup>

### 3.2.2 Dano Moral X Assédio Moral

Termos que apesar de estarem relacionados, não se confundem. Dano moral é a consequência, o resultado de um ato ilícito cometido contra um bem jurídico tutelado, é a lesão à dignidade da pessoa humana. Assédio moral é o ato ilícito, é o ato que causa o dano, é que causa a lesão, conforme será explicado no capítulo seguinte.

## 4. FORMAS DE ABUSO DO PODER E A SAÚDE DO TRABALHADOR

### 4.1 ASSÉDIO MORAL

---

<sup>28</sup> CASSAR, Vólia Bomfim, loc. cit.

<sup>29</sup> ASSE, Vilja Marques. Um fenômeno chamado psicoterrorismo, p. 819.

Um fenômeno que ocorre há muito tempo, mas a pouco foi incluído no âmbito jurídico. Comparado aos tempos de outrora, as empresas subiram os níveis de competitividade, tanto externa, entre seus concorrentes, quanto interna, entre os próprios funcionários. O que leva aos empregados a guerrearem entre si. A competitividade para o aumento de produção, ou para o atingimento de metas estabelecidas, acabam tornando o ambiente de trabalho em um local desarmonioso, hostil, desagradável. O resultado disto, é a violência psicológica, que pode ocorrer de diversas formas, a exemplo, pelo assédio moral, *mobbing*, violência moral, terror psicológico.

Os franceses definiram assédio moral, em sua legislação, como “atos repetidos que tenham por objeto ou efeito a degradação das condições de trabalho suscetíveis de lesar os direitos e a dignidade do trabalhador, de alterar a sua saúde física ou mental, ou de comprometer o seu futuro profissional.”<sup>30</sup>

No Brasil, ainda não existe uma lei federal que disponha sobre o assédio moral, tanto nas relações de emprego no âmbito privado quanto no público. Existem disposições no âmbito municipal e estadual. A primeira lei brasileira que versa sobre o tema, Lei Municipal nº 1.163/2000, foi criada pelo ex-vereador João Renato Alves Pereira, do município de Iracemópolis, situado no Estado de São Paulo, para combater o assédio moral, mas, na Administração Pública.<sup>31</sup> No parágrafo único, do Artigo 1º da referida lei, dispõe o conceito de assédio moral:

“Parágrafo único: para fins do disposto nesta Lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis, passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.”<sup>32</sup>

O assédio moral pode ocorrer mediante uma ação, algum gesto, ou uso de palavras, o rol de condutas não é taxativo, mas para caracterizar-se como tal, essas

<sup>30</sup> SOARES, Fernanda de Carvalho. Duarte, Bento Herculano. O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro. p. 26.

<sup>31</sup><http://www.assediomoral.org/spip.php?article83>, acessado em 09/11/2017.

<sup>32</sup> IRACEMÓPOLIS (Município). Lei Ordinária nº 1.163, de 24 de abril de 2000.

atitudes devem atingir a autoestima e a segurança do assediado, causando-lhe um dano em sua evolução profissional, afinal a pessoa se desestabiliza, como já dito anteriormente, tornado o ambiente laboral em um local hostil, podendo ainda, atingir a estabilidade do vínculo empregatício.<sup>33</sup>

Em 2002, no Município de São Paulo, fora criada a Lei Municipal 13.288/2002, utilizou o mesmo conceito de assédio moral, mas inovou quanto as penalidades aos assediadores. Na lei de Iracemápolis, a penalidade era gradativa conforme a reincidência e gravidade do ato cometido, vide Artigo 3º da referida norma. Já na lei da capital, a sanção é tratada de início, em seu Artigo 1º, dispondo que aqueles que praticassem condutas caracterizadoras de assédio moral, nas dependências do local de trabalho, ficariam sujeitos a: curso de aprimoramento profissional; suspensão; multa e demissão.<sup>34</sup>

No âmbito estadual, a primeira lei a tratar do tema em questão, foi editada pelo Estado do Rio de Janeiro, também no ano de 2002. A Lei Estadual nº 3.921/2002. Também é dirigida a sua aplicação na esfera da Administração Pública, porém, abrange além da administração direta, bem como, a administração indireta (autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista), aqueles com quem a administração possui vínculo contratual para prestação de serviços de utilidade ou interesse público. Pode-se perceber, que em comparação as leis municipais citadas, quanto a definição e punição do assédio moral, a lei estadual é mais detalhada. A notar-se, quanto a definição no *caput* do Artigo 2º, e quanto as condutas no parágrafo único:

“Artigo 2º: Considera-se assédio moral no trabalho, para fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, gesto ou palavra, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido.”

Parágrafo único: O assédio moral no trabalho, no âmbito da administração pública estadual e das entidades colaboradoras, caracteriza-se, também,

---

<sup>33</sup> SOARES, Fernanda de Carvalho. Duarte, Bento Herculano. O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro. p. 235

<sup>34</sup><https://cm-sao-paulo.jusbrasil.com.br/legislacao/813901/lei-13288-02>, publicado pela Câmara Municipal de São Paulo, 15 anos atrás. Acessado em 09/11/2017.

nas relações funcionais escalões hierárquicos, pelas seguintes circunstâncias:

I – determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o cargo do servidor ou em condições e prazos inexequíveis;

II – designar para funções triviais, o exercente de funções técnicas, especializadas ou aquelas para as quais, de qualquer forma, sejam exigidos treinamento e conhecimento específicos;

III – apropriar-se do crédito de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;

IV – torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, isolando-o de contatos com seus colegas e superiores hierárquicos ou com outras pessoas com as quais se relacione funcionalmente;

V – sonegar informações que sejam necessários ao desempenho das funções ou úteis à vida funcional do servidor;

VI – divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas, ou subestimar esforços, que atinjam a saúde mental do servidor; e

VII – na exposição do servidor ou do funcionário a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.”<sup>35</sup>

Ainda, quanto a aplicação de penalidade, disposta no Artigo 4º:

“Artigo 4º: O assédio moral no trabalho praticado por agente, que exerça função de autoridade, nos termos desta Lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades:

I – advertência;

II – suspensão; e/ou

III – demissão;

§1º - Na aplicação das penalidades, serão considerados os danos para a Administração, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço.

§2º - A advertência será aplicada por escrito, nos casos em que não se justifique imposição de penalidade mais grave, podendo ser convertida em frequência obrigatória a programa de aprimoramento, e melhoria do comportamento funcional, com infrator o compelido de participar regularmente, permanecendo em serviço.

§3º - A suspensão será aplicada em caso de reincidência de faltas punidas com advertência.

§4º - Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade poderá ser convertida em multa, em montante ou percentual calculado por dia, à base dos vencimentos ou remuneração, nos termos das normas específicas de

---

<sup>35</sup>RIO DE JANEIRO (Estado). Lei Ordinária nº 3.921, de 23 de agosto de 2002.

cada órgão ou entidade, sujeitando o infrator a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades.

§5º - A demissão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com suspensão, nos termos regulamentares e mediante processo administrativo próprio.”

No âmbito federal, existem projetos de lei que estão tramitando no Congresso Nacional, para regulamentar o assédio moral como conduta criminal típica, mas até o momento, não há nenhum dispositivo legal que verse sobre o assunto na esfera privada.

#### 4.1.1 Conceito

Assédio moral, expressão utilizada para designar casos de maus-tratos, intimidações, perseguições e humilhações existentes no ambiente de trabalho, André Luiz Souza Aguiar, em sua obra, o conceitua como:

“maus tratos aplicados aos indivíduos nas organizações, derivados de uma lógica perversa na relação de poder existente nesses locais, manifestada como produto das relações autoritárias sob as mais diversas formas de perseguições e atritos entre chefes e subordinados, ou até entre colegas da mesma hierarquia funcional, configurando-se como um fenômeno destruidor da convivência pacífica, da coexistência harmônica e produtiva dos indivíduos no ambiente de trabalho.”<sup>36</sup>

Conhecido também, por violência moral ou tortura psicológica, de acordo com Margarida Maria Silveira Barreto, pode-se entendê-lo como um conjunto de sinais que visam cercar e dominar a outra pessoa, persegui-la sem trégua como o objetivo de impor sujeição, se manifestando por meio de:

“atos e comportamentos agressivos, realizados, frequentemente, por um superior hierárquico, contra uma ou mais pessoas, visando a desqualificá-las e desmoralizá-las profissionalmente, desestabilizá-las emocional e

---

<sup>36</sup> AGUIAR, André Luiz. Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho, p. 17. 2 ed. São Paulo: LTr, 2006.

moralmente, tornando o ambiente de trabalho desagradável, insuportável e hostil, forçando-as a desistir do emprego.”<sup>37</sup>

Para Martha Halfeld Furtado Mendonça Schmidt, o assédio moral é entendido como “o abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, não-sexual e não-racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, por meio de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento.”<sup>38</sup>

É o mais comum dos assédios cometidos pelo empregador sob o empregado, pois caracteriza-se pela degradação das condições de trabalho, mediante atitudes e condutas negativas que causam prejuízos ao trabalhador, seja no exercício de suas atividades, na organização, em seu emocional e em sua saúde. A vítima do abuso, é hostilizada, inferiorizada, ridicularizada, culpabilizada e desacreditada perante aos demais colegas. Com isto, por medo do desemprego, o abusado acaba tolerando aquela situação e devido a esta tolerância, podem advir possíveis consequências, tais como: estresse, ansiedade, angustias, doenças, depressão, entre tantos outros que até podem alcançar um ponto irreversível.

A autoestima e a dignidade do assediado é afetada. Pode-se imaginar a seguinte situação: um funcionário exemplar, que exerce suas funções com profissionalismo, dedicação e ética, para que no final do mês receba sua devida remuneração. Mas, por insatisfação, antipatia ou até mesmo inveja de seu superior, torna-se vítima deste superior, que mediante condutas antiéticas e desrespeitosas, o humilha, ridiculariza, o menospreza, chamando-o de incompetente, inútil, etc., de maneira reiterada. Este funcionário, sofrerá abalo em sua autoestima, sua capacidade laboral não será mais a mesma, poderá desenvolver problemas de saúde e ainda, poderá influenciar de maneira negativa em sua vida particular.

Esse funcionário vai começar a desacreditar em sua própria capacidade, e com isto, mesmo que ele deixe aquele emprego, ainda poderá ter dificuldades ao desempenhar suas habilidades laborais em uma nova ocupação, pois sua dignidade como trabalhador foi abalada, o sentimento de incompetência irá acompanhá-lo, e com isso seu rendimento não será bom ao novo empregador, podendo ainda, reincidir o contrato de trabalho em razão disto, afinal faz parte de seu direito.

---

<sup>37</sup> BARRETO, Margarida, Apud, Aguiar, A. L. S., p.20.

<sup>38</sup>SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. O assédio moral no direito do trabalho, p. 143.

De acordo com Maria José Giannella Cataldi<sup>39</sup>, essa humilhação repetitiva e de longa duração interfere de maneira direta na vida da vítima de abuso, sua identidade, sua dignidade e suas relações sociais e afetivas são comprometidas, em caráter consequencial, podendo ocasionar graves danos em sua saúde física e mental, podendo ainda evoluir para a incapacidade laborativa, para o desemprego ou até mesmo a morte. Ou seja, é um risco invisível e extremamente grave existente na relação e condições de trabalho.

É uma forma de violência cometida de maneira sutil. Podendo ocorrer, através de práticas perversas e arrogantes nas relações autoritárias no ambiente laboral. A ironia ou a ridicularização de funcionários é tão cruel quanto uma punição. As pessoas são constituídas por emoções, independentemente do gênero, seja homem ou mulher. As mulheres podem ser mais sensíveis, podem deixar suas emoções mais explícitas, através do choro, por exemplo. Os homens, podem não demonstrar, mas sentem tanto quanto as mulheres, evitam deixar que seus sentimentos venham à tona, para não demonstrarem fraqueza perante aos colegas ou perante a família. Mas o abalo pode ser extremamente grande, pois os sentimentos de revolta, desonra, raiva, vergonha, inutilidade e fracasso para com sua mulher e filhos, por se sentirem “menos homem”, acabam até mesmo se isolando daqueles que ama para evitar contar-lhes o que vem ocorrendo em seu ambiente laboral.

Aquele que sofre com este tipo de abuso, passa a desenvolver distúrbios, tais como o de sono, digestivos, hipertensão, dores generalizadas, tremores, palpitações, alteração da libido, viciam-se em drogas ou no álcool, podendo entrar em depressão ou até mesmo pensamentos e tentativa de suicídio.

Portanto, o assédio moral é algo que afeta não somente a capacidade laboral, mas também a vida pessoal fora do ambiente de trabalho, a saúde, as relações sociais e a relação familiar das vítimas.

#### 4.1.2 Estratégias do Assediador

---

<sup>39</sup> CATALDI, Maria José Giannella. O stress no meio ambiente de trabalho, p. 85.

Primeiramente, é importante ressaltar, que nem todo conflito entre empregado e empregador, ou momentos de estresses vividos pelo empregado são casos de assédio moral. Segundo Sérgio Pinto Martins<sup>40</sup>, só porque o empregado desempenha uma função estressante, não quer dizer que necessariamente esteja sendo vítima de assédio moral, ainda:

“o empregador pode fazer revistas nos empregados, monitorar e-mails, mudar o empregado de função, fazer avaliações de desempenho, impor metas, fazer cobranças. Isso decorre do poder de direção do empregado e não significa assédio moral.”<sup>41</sup>

Ou seja, para que seja caracterizado como assédio moral, deve existir mais do que o mero desentendimento com o empregador e o estresse ao desempenhar a função, o Poder Judiciário ao analisar estes casos é cauteloso, ressaltando a diferença entre os dissabores e o terror psicológico no ambiente de trabalho, conforme pode ser observado no julgado abaixo:

**ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. REQUISITOS. Na caracterização do assédio moral, conduta de natureza mais grave, há quatro elementos a serem considerados: A natureza psicológica, o caráter reiterado e prolongado da conduta ofensiva ou humilhante, a finalidade da exclusão e a presença de grave dano psíquico-emocional, que compromete a higidez mental da pessoa, sendo passível de constatação pericial. Ou seja, nem toda forma de agressão psicológica à pessoa configura o assédio moral; esse tem conotação mais grave, seja pela natureza da conduta, o modo como ocorre a lesão, seja em razão das possíveis repercussões no psiquismo da vítima, da gravidade do dano. De mais a mais, deve o dano moral ser de tal gravidade que justifique a concessão de uma satisfação de ordem pecuniária ao lesado. Mero dissabor, aborrecimento, desconforto emocional, mágoa, irritação ou sensibilidade exacerbada estão fora da órbita do chamado dano moral.** (TRT 3ªR.; RO 2155-70.2011.5.03.0134; Rel. Juiz Conv. Ricardo Marcelo Silva; DJEMG 20/02/2013; Pág.175) (grifo nosso)

Não é a regra, mas pode-se dizer que as principais vítimas de assédio moral são aquelas que não podem ser dispensadas sem justa causa, os estáveis. Então o empregador faz de tudo para que essa pessoa chegue ao ponto em pedir sua demissão, por não aguentar mais os abusos de seu assediador.

<sup>40</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego. p. 23 – 24.

<sup>41</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Op cit.,p. 23 – 24.



Com base em uma sistematização adaptada do artigo publicado por Isabel Ribeiro Parreira, na prática o assediador utiliza-se de quatro principais formas para assediar moralmente sua vítima:

I- Provocar o isolamento da vítima no ambiente de trabalho;

II- Cumprimento rigoroso do trabalho como pretexto para maltratar psicologicamente a vítima;

III- Referências indiretas negativas à intimidade da vítima;

IV- Ausência de justificativa (gratuidade) para discriminar negativamente a vítima.<sup>42</sup>

Outras estratégias utilizadas pelo assediador, Maria José Gianella Cataldi apresentou em sua obra, tais como:

I - Escolher a vítima e a isolar do grupo.

II - Impedir de se expressar e não explicar o porquê.

III - Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar, em frente aos pares. Culpabilizar/responsabilizar publicamente, podendo os comentários de sua incapacidade invadir, inclusive, o espaço familiar.

IV - Desestabilizar emocional e profissionalmente. A vítima gradativamente vai perdendo simultaneamente sua autoconfiança e o interesse pelo trabalho.

V - Destruir a vítima (desencadeando ou agravando doenças preexistentes). A destruição da vítima engloba vigilância acentuada e constante. A vítima se isola da família e amigos, passando a usar drogas, principalmente o álcool.

VI - Livrar-se da vítima que é forçada a pedir demissão, ou são demitidos, frequentemente por insubordinação.

VII - Impor ao coletivo sua autoridade para aumentar a produtividade.<sup>43</sup>

São condutas que evidenciam o assédio moral<sup>44</sup>: gestos, condutas abusivas e constrangedoras, humilhações reiteradas, inferiorização perante aos demais, amedrontamento, menosprezo ou desprezo, ironizar, difamar, ridicularizar a vítima, risinhos maldosos, suspiros quando o abusado está chegando, piadas, ser indiferente à presença do outro, estigmatizar os adoecidos pelo e para o trabalho, coloca-los em situação vexatória, ficar sussurrando sobre a pessoa, fingir que a

<sup>42</sup> PARREIRA, Isabel Ribeiro. O assédio moral no trabalho. In: V Jornadas – Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Coordenação: Antônio Moreira. Coimbra: Almedina, 2003, p. 218 – 220.

<sup>43</sup> CATALDI, Maria José Giannella. O stress no meio ambiente de trabalho, p. 87.

<sup>44</sup> Ibid, p. 88 - 89.

pessoa não existe e ignorar sua presença, rir daqueles que apresentam dificuldades, não cumprimentar, sugerir para que se demita, atribuir tarefas sem sentido ou, que não serão utilizadas ou serão destinadas ao lixo, dar-lhe tarefas de outras pessoas para que as cumpram, controlar o uso de banheiro, tornar público algo íntimo do funcionário ou colega, não explicar o motivo da perseguição, dentre tantas outras formas.

O assédio moral, além de ser cometido para desestabilizar a vítima até que a mesma peça sua demissão, pode ser uma ferramenta do empregador para o aumento da produtividade de sua empresa. Nesta hipótese, o abusador deixa de tratar seus funcionários como sujeitos e os trata como objetos, através de atitudes como: sobrecarrega-los de tarefas, restringir os intervalos intrajornada (pausas para almoço e descanso) direitos do trabalhador que são protegidos por lei, previsto no Artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho.<sup>45</sup> Ou restringir pausas para as necessidades fisiológicas, impondo limites na quantidade de vezes da utilização e ao tempo para ir ao banheiro, dificultar o trabalho, estabelecer metas abusivas, exigir sem necessidade trabalhos urgentes, criticar ou fazer brincadeiras de mau gosto diante aos demais funcionários, atribuir erros inexistentes, fazer ameaças e insultos.

No entanto, aquele que comete o assédio moral, com a finalidade de aumentar sua produção, não percebe que isto é prejudicial ao seu empreendimento.

---

<sup>45</sup> Artigo 71: Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (Incluído pela Lei nº 8.923, de 27.7.1994)

§ 5º O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem. (Redação dada pela Lei nº 13.103, de 2015), (Vigência)

Pois os riscos de erros, são muito maiores. A desmotivação, existe também, o fator de rotatividade de funcionários, pois aqueles que não aguentam a pressão imposta e acabam rescindindo seus contratos, abrem suas vagas a funcionários novos, que precisam aprender a exercer as funções com sucesso e sozinhos, gerando atrasos e até mesmo prejuízos aos empregadores. Logo, havendo queda na produtividade, haverá queda nos lucros.

#### 4.1.3 Casos Concretos

Existem vários relatos de assédio moral no Brasil, e muitas vezes só se tem conhecimento deles pelo fato de que as vítimas acionaram o Poder Judiciário, pois são tão absurdos, que chegam a ser inacreditáveis.

Há quatro anos atrás, em Sorocaba/SP, a pedido do Ministério Público do Trabalho (MPT), foi determinado judicialmente que o diretor de uma faculdade fosse afastado por ofender de maneira reiterada seus subordinados com expressões como “lerdos, meliantes, incompetentes, lesmas, burros, vagabundos e incapazes”. A Justiça do Trabalho acolheu o pedido de afastamento para preservar a saúde mental e física dos funcionários que já vinham apresentando distúrbios psíquicos.

No Brasil, um dos grandes campeões de reclamatória trabalhistas por assédio moral por utilizarem uma gestão de pessoas por ofensa, estresse ou medo para obter vantagens financeiras são os bancos. Em 2014, o MPT do estado do Piauí, pediu a condenação em R\$ 10 milhões de um grande banco pela cobrança excessiva de metas, enviadas por mensagens de texto no celular. Alguns desses funcionários chegavam a receber mais de 80 SMS diariamente, independentemente do horário (durante o almoço, de madrugada e aos finais de semana), sendo redigidos de forma irônica, ameaçadora e até mesmo agressiva.

Ou quando o empregador exagera na “motivação” de seus funcionários, gerando um assédio. Por exemplo, no caso da fabricante de bebidas Ambev, em Curitiba/PR, no qual o funcionário era obrigado a ver garotas de programa se despirem em sua frente, a esfregar óleo em seus corpos e a assistir filmes de conteúdo pornográfico durante as reuniões. O incentivo ofertado pela empresa

incluía um “vale-programa” quando a meta fosse atingida. Para alguns homens, seria um prêmio satisfatório, mas para aqueles que possuem família e as respeitam é algo desprezível, abominável, pois não era somente um agrado (leva quem quiser), eles eram obrigados a receber e usar o “prêmio”.

Uma outra unidade da mesma fabricante de bebidas, situada no Rio Grande do Norte fazia o contrário, aqueles funcionários com os piores desempenhos eram obrigados a se deitarem em caixões e eram representados durante as reuniões por ratos e galinhas enforcadas.

Outra forma de premiação utilizada por uma empresa no Mato Grosso, era a de entregar dois troféus, a Tartaruga (entregue ao vendedor com menor resultado, mesmo que ainda tivesse alcançado a meta) e o Lanterna (entregue àquele que atingisse o menor rendimento).

Conforme anteriormente mencionado, o assédio moral não se configura apenas com ofensas e ameaças, a restrição ao uso de banheiro durante o expediente de trabalho também é uma modalidade comum no Brasil. Seja por proibição, imposição de limite ou até mesmo exigir pedido de autorização expresso para a sua utilização Consequência: além do constrangimento, os funcionários desenvolveram doenças do trato urinário e ainda a vergonha daqueles que acabaram sujando-se por não conseguirem aguentar até a ida aos sanitários. Um caso concreto para exemplificar esta situação fática, ocorreu no Ceará, onde um gerente de um hipermercado de Fortaleza, obrigou as funcionárias dos caixas a utilizarem fraudas geriátricas durante o expediente.

Uma outra modalidade, é a ociosidade forçada, ou seja, consiste em impedir o empregado de trabalhar, embora seu salário continue sendo pago. A exemplo, um vendedor de uma empresa de Santa Rita do Sapucaí/MG, que foi proibido de realizar suas vendas, prejudicando o recebimento de sua comissão. Bem como, o caso do empilhador que fora punido a ficar em casa, recebendo salário por ter derrubado algumas peças que carregava, tornando-se alvo de piadas entre os demais colaboradores.

Outro caso, talvez um dos mais cruéis de assédio moral, ocorreu em uma das maiores empresas de refrigerante do Nordeste. O próprio Ministério Público só acreditou nas denúncias depois de ouvir vários depoimentos que comprovavam as

ocorrências. Uma delas, o gerente de vendas ofereceu uma funcionária como “prenda sexual” aos trabalhadores que atingiram metas de venda, e chegou a queimar, utilizando um isqueiro, as nádegas de outra funcionária que havia o denunciado. Aos funcionários que não alcançavam as metas, estes eram punidos com diversas humilhações, tais como: não poder se sentar durante as reuniões, ter um bode amarrado em sua mesa de trabalho, dançar na frente dos colegas, usar roupas com frases ofensivas, vestir-se de palhaço e até mesmo a carregar um pênis de borracha perante os colegas.<sup>46</sup>

A conclusão que se pode chegar, é a ofensa direta aos direitos fundamentais destas pessoas, e a falta de preparo e capacidade daqueles que cometeram abuso face aos seus funcionários é claramente perceptível, não são pessoas qualificadas para exercer função ou ocupar um cargo de comando. As empresas devem oferecer a seus colaboradores um ambiente saudável, devendo trata-los como pessoas, respeitando sua dignidade, sua saúde, integridade e suas vidas.

#### 4.1.4 O Que o Assediado Pode Fazer

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), disponibilizou em seu portal eletrônico, orientações para o trabalhador que vem sofrendo ou suspeita que está sofrendo assédio moral no ambiente de trabalho.<sup>47</sup>

A instrução é para que a vítima ou possível vítima, procure seu sindicato e relate o acontecido, assim como a órgãos como o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Superintendência Regional do Trabalho. Podendo também recorrer ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores, que presta assistência especializada aos trabalhadores acometidos por doenças ou agravos relacionados ao trabalho.

Quanto ao ônus probatório, se recomenda anotar todas as humilhações sofridas, os colegas que testemunharam o fato, bem como evitar conversas sem

---

<sup>46</sup><https://fredfilhoconsultoria.jusbrasil.com.br/artigos/113203232/alguns-dos-casos-mais-bizarros-de-assedio-moral>, artigo elaborado em 13/02/2014, acesso em 02/11/2017.

<sup>47</sup><http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/84036-cnj-servico-o-que-e-assedio-moral-e-o-que-fazer>, publicado em 28/11/2016. Acesso em 10/11/2017.

testemunhas com o agressor. Não ter vergonha ou medo de se abrir com as pessoas de seu convívio, o apoio da família e dos amigos é fundamental para quem vem passando por tal situação e possa vir a passar por um processo de assédio moral.

Ainda, a lei permite que em determinados casos, poderá o empregado fazer uma rescisão indireta de seu contrato e ainda pleitear devida indenização, vide Artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

## 4.2 ASSÉDIO SEXUAL

Diferentemente do assédio moral, que não possui dispositivo legal em âmbito federal, o assédio sexual foi introduzido no Código Penal, pela Lei 10.224 de 15 de maio de 2001, tendo como redação:

Artigo 216-A: “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Pena – detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Parágrafo único. (VETADO).

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

Para entender melhor o crime de assédio sexual, é necessário o “desmembramento” do tipo penal, deixando claro o bem jurídico tutelado, sujeito ativo e passivo, elementos objetivos e subjetivos, bem como sua consumação e tentativa.

Pois bem, o bem jurídico tutelado, é a liberdade sexual, no sentido *lato sensu*, é a dignidade sexual da pessoa.

No que diz respeito aos sujeitos, pode-se dizer que se trata de um crime “bipróprio”, pois, tanto o sujeito ativo quanto o passivo são sujeitos próprios, não podem ser qualquer pessoa. Nas palavras do doutrinador penalista Rogério Greco<sup>48</sup>, o sujeito ativo, deve ser alguém que se encontre na condição de superior hierárquico da vítima, ou com ela tenha ascendência inerente ao exercício de emprego<sup>49</sup>, cargo ou função podendo ser pessoa do sexo masculino ou feminino. Quanto ao sujeito passivo, é aquele ou aquela que ocupa o outro polo da relação hierárquica ou sobre aquele que se tenha ascendência, sujeito ativo, independentemente do sexo da pessoa.

Quanto ao elemento objetivo, é a pessoa a qual a conduta praticada é dirigida seja homem ou mulher. Agora, quanto ao elemento subjetivo, é um crime que não é

---

<sup>48</sup> GRECO, Rogério. Código Penal: comentado, p.652.

<sup>49</sup> Existe uma diferença entre relação hierárquica e ascendência inerente ao exercício do emprego, o primeiro diz respeito a hierarquia de cargo, função do direito administrativo, por exemplo: um delegado assedia sexualmente a escrivã da delegacia. Já ascendência, corresponde a relação de emprego, na esfera do direito do trabalho.

admitida a natureza culposa, ou seja, o crime de assédio sexual, só pode ser praticado dolosamente.

Quanto a consumação e tentativa, considerando a dificuldade de ser verificada, a tentativa é admissível. Para Rogério Greco, o assédio sexual se consuma quando ocorrem os atos que constroem a vítima, não havendo necessidade de que o ato implique em vantagem ou favorecimento sexual exigidos pelo agente que, se vierem a ocorrer, serão considerados mero exaurimento do crime.<sup>50</sup>

Por se tratar de um crime, a esfera competente para o processo e julgamento será a do Juizado Especial Criminal. Uma vez que a pena estipulada pelo legislador (detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos), o crime comporta suspensão condicional do processo, prevista no Artigo 89 da Lei nº 9.099/95 (Lei dos Juizados Especiais).

No entanto, o problema do assédio sexual, é muito mais amplo do que o está conceituado e criminalizado pelo Código Penal.

#### 4.2.1 Conceito

Nas palavras de Rodolfo Pamplona Filho, assédio sexual é

“toda conduta de natureza sexual não desejada, que embora, repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual. Por se constituir em uma violação do princípio de livre disposição do próprio corpo, esta conduta estabelece uma situação de profundo constrangimento e, quando praticada no âmbito das relações de trabalho, pode gerar consequências ainda mais danosas.”<sup>51</sup>

A OIT (Organização Internacional do Trabalho), conceitua o assédio sexual como insinuações, contatos físicos forçados, convites ou pedidos impertinentes, que devem apresentar pelo menos uma das seguintes características: I – ser claramente uma condição para dar ou manter o emprego; II – influir nas promoções ou na

---

<sup>50</sup> GRECO, Rogério. Código Penal: comentado, p.652

<sup>51</sup> FERREIRA, Januário Justino Ferreira., coord. geral.; PENIDO, Laís de Oliveira., coord. cient. Saúde Mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás., p. 369.



carreira do assediado; III – prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar as vítimas.<sup>52</sup>

Reginald Felker, conceitua assédio como “uma relação de poder, aliado a um sentimento de onipotência, onde, não raro, o impulso sexual exerce função secundária.”<sup>53</sup> Segundo o entendimento de Ernesto Lippmann, o assédio tem como característica a vontade de impor desejos a partir da superioridade funcional ou econômica, que leva a fragilidade da vítima.<sup>54</sup>

Esse tipo de conduta, viola direitos fundamentais de suas vítimas, como ao da dignidade, da intimidade, liberdade, da honra, da vida privada, do valor social do trabalho, da igualdade de tratamento e ao direito a um meio ambiente laboral sadio e seguro. Constituindo também, violação aos Direitos Humanos, considerado sua natureza opressiva e discriminatória.

A Convenção nº 111 da OIT, dispõe em seu Artigo 1º, alínea “a”, sobre o cunho discriminatório do assédio sexual:

“toda 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”

#### 4.2.2 Elementos Caracterizadores

Como elementos caracterizadores básicos, sob a perspectiva do direito do trabalho, poderiam ser elencando quatro elementos, sendo eles:

- a) Sujeitos: agente (assediador) e destinatário (assediado).
- b) Conduta de natureza sexual.
- c) Rejeição à conduta do agente.
- d) Reiteração da conduta.

---

<sup>52</sup> BRITO, Myla Marcellino; PAVELSKI, Ana Paula. Assédio Sexual no Direito do Trabalho: A reparação do dano e o ônus da prova. Portal de Revistas do Unicuriúba, p. 2.

<sup>53</sup> FELKER, Reginald Delmar Hintz. O dano moral e o assédio sexual nas relações de trabalho: doutrina, jurisprudência e legislação. p. 228.

<sup>54</sup> LIPPMANN, Ernesto. Assédio sexual nas relações de trabalho, p. 17.

Quanto aos sujeitos, para que seja caracterizado o assédio, exige-se pelo menos a presença de dois indivíduos, o assediador e o assediado. Podem haver casos em que haja mais de um assediador e mais de um assediado.

Em grande parte dos casos, o homem ocupa a posição de assediador, contudo, não é a regra! Pois é possível que mulheres ocupem a posição como assediadoras. Ainda, pode haver assédio entre pessoas do mesmo sexo. No âmbito trabalhista, o assédio sexual é visto no sentido *lato sensu*, portanto, não é um requisito essencial para sua configuração a relação de poder entre os sujeitos, considerando que também hajam casos de assédio entre colegas de trabalho de mesmo grau hierárquico.

Podendo ainda, ter como sujeito ativo um cliente, um sócio, profissional liberal, desde que haja uma relação de ascendência inerente ao exercício de emprego cargo ou função entre o assediador e a vítima.

Como já mencionado, as mulheres são as vítimas mais comuns do assédio sexual, quem traz essa atribuição é Maurice Drapeau, que em sua obra, traz uma explicação quanto à estratificação vertical e à segregação horizontal. A primeira expressão diz respeito ao fato de que as mulheres ocupam empregos nos quais são subordinadas aos homens; quanto a segunda expressão, designa a especialização dos empregos em função dos sexos, em consequência, as mulheres majoritariamente ocupam empregos de secretárias, recepcionistas, enfermeiras, professoras, etc., em que há uma linha tênue de diferenciação entre a função pura e simples e os favores pessoais.<sup>55</sup>

Roldão Alves de Moura, salienta em sua obra,

“assediador é aquele detém o poder de comando, que pode oferecer vantagens ou desvantagens, podendo fazer uso deste poder, intimidando ou chantageando, ameaçando ou diminuindo a capacidade de resistência do assediado, procurando obter para si ou para outrem, favores sexuais.”<sup>56</sup>

Quanto a conduta de natureza sexual, a definição deste elemento não é exata. Devendo-se levar em consideração o meio social, a região e a época. Ou

---

<sup>55</sup> DRAPEAU, Maurice. *Le Harcèlement sexual ou travail*, p.23.

<sup>56</sup> MOURA, Roldão Alves de. *Ética no meio ambiente de trabalho*, p. 93.

seja, uma certa conduta pode ser considerada vulgar para certa sociedade ou para certa região bem como pode ser considerada comum. Sobre o assunto, Aloysio Santos entende da seguinte maneira:

“o comportamento sexual agressivo ou desviado dos objetivos de gerar a vida e satisfazer a libido, que advém de uma necessidade fisiológica natural, é uma violência física (por que fere, magoa) e, ao mesmo tempo, uma violência moral (considerando que, dentre outros males, desestrutura a psique, cria medos, gera angustia), causando, portanto, uma série de danos à vítima, dessa agressão, especialmente a mulher. Considera-se comportamento sexual desviado os atos de conduta do homem ou da mulher que, para obter a satisfação de seu desejo carnal, utiliza-se da ameaça, seja ela direta ou velada, ilude a outra pessoa, objeto do seu desejo, com promessa que sabe de antemão que não será cumprida, porque não pretende mesmo fazê-lo ou porque é impossível realizá-la; ou ainda, age de modo astucioso, destruindo a possibilidade de resistência da vítima. Em termos de atos sexuais sadios, a outra pessoa sempre deve ter a chance de dizer não; caso contrário o sexo estará sendo praticado com violência.”<sup>57</sup>

Logo, é perceptível, que a conduta sexual pode se caracterizar de diversas formas, desde que cause uma violência moral ou física na vítima. Insinuações, piadas de duplo sentido, elogios inadequados, comentários sexuais, ameaças, sejam físicas ou verbais, com a finalidade de obter favores sexuais, entre outros.

No que diz respeito a rejeição à conduta do agente, estas condutas praticadas pelo assediador são indesejadas, são desagráveis e causam desconforto na vítima. Portanto, para restar configurado como assédio, a pessoa assediada deve manifestar sua oposição às propostas e insinuações do assediador.

Como bem apontado por Rodolfo Pamplona,

“em função da longa duração diária da jornada de trabalho ou do contato frequente, imposto pelo desempenho das tarefas habituais, o certo é que o ambiente de trabalho facilita sobremaneira a aproximação dos indivíduos. Nada impede que, nesse convívio diuturno, colegas de trabalho tenham, entre si, um relacionamento amoroso, fruto de paixões espontâneas nascidas justamente pelo conhecimento de temperamento, personalidade e caráter de companheiro de labor. Enquanto esse relacionamento afetivo somente diz respeito à vontade livre do casal, não há que se falar em nenhuma implicação jurídica para a relação de emprego, sendo, somente, uma circunstância natural da vida privada e íntima do ser

---

<sup>57</sup> SANTOS, Aloysio. Assédio sexual nas relações trabalhistas e estatutárias, p.21.

humano. Todavia, podem ocorrer hipóteses em que a paixão despertada em um não seja correspondida pelo outro, em que pese à insistência do primeiro. Caso esta circunstância se dê entre trabalhadores nível hierárquico diferente e/ou entre empregador e empregado, em que uma das pessoas tem o poder de decidir sobre a permanência ou não da outra no emprego, ou de influir nas promoções ou na carreira da mesma, caracterizado estará o assédio sexual, se a conduta de assediante se traduzir em pressões ou ameaças – explícitas ou implícitas – com o objetivo evidente de obter os favores sexuais do assediado.”<sup>58</sup>

Portanto, se a conduta for aceita ou desejada pela outra parte, não há que se falar em assédio sexual, só será configurado no caso de rejeição do assediado.

Quanto ao último dos elementos, a reiteração de conduta, via de regra, as manifestações do agressor devem ser frequentativas. Atos isolados, como por exemplo, um elogio, um convite para sair, para qualquer lugar fora do ambiente laboral, não configuram assédio. No entanto, de maneira excepcional, caso haja uma gravidade na conduta, por exemplo, um contato físico de intensa intimidade socialmente reprovável, será o suficiente para sua configuração como tal.

Vale lembrar, que o silêncio da vítima não pode ser considerado como aceitação e não legitima a conduta do assediador. Deste modo não descaracteriza o assédio. Muitas vítimas permanecem em silêncio pois sabem que se vieram a denunciar estas condutas, poderão ser punidas com a rescisão do contrato de trabalho, e isto afetaria suas vidas pessoais, considerando que dependem do trabalho para seu próprio sustento e de seus dependentes.

#### 4.2.3 Espécies

A doutrina estabelece a existência de dois tipos de assédio sexual: por intimidação ou ambiental e por chantagem ou “*quid pro quo*”.

Para Vólia Bomfim Cassar<sup>59</sup>, o assédio por intimidação, também conhecido por ambiental, ocorre quando a vítima é exposta pelo assediador a situações humilhantes, inconvenientes ou constrangedoras. O assediado sofre com

<sup>58</sup> PAMPLONA Filho, Rodolfo. O dano moral na relação de emprego. 2 ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 88.

<sup>59</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, p. 923.

comentários de caráter sexual, piadas, gestos obscenos, etc. Condutas que podem ser praticadas por um ou vários colegas, da mesma ou diversa hierarquia. Os atos compõem um contexto e decorrem de um ambiente laboral pernicioso. Quase sempre, o objetivo é o de prejudicar ou desestabilizar a vítima assediada.

Segundo Pamplona<sup>60</sup>, o assédio ambiental se caracteriza por incitações em sentido sexual, manifestações da mesma índole, tanto verbais como físicas, cujo o efeito prejudica a atuação da pessoa e gera uma situação desconfortável, de intimidação, hostil, ofensiva ou abusiva no ambiente de trabalho. Tratando-se de uma violação ao direito de um ambiente de trabalho, conforme o entendimento do magistrado, o elemento “poder” não é relevante nesta espécie, pois pode ocorrer assédio sexual cometido por colega de trabalho da vítima, de mesma posição hierárquica. Aponta-se como atos caracterizadores: comentários sexistas sobre a aparência física do trabalhador, frases em duplo sentido que deixam o assediado numa situação embaraçosa, perguntas indiscretas sobre a vida particular, atos sexistas generalizados, colocando ênfase na sexualidade em todos os contextos, pedido de relações íntimas ou qualquer tipo de ato sexual, mediante promessas de recompensas ou benefícios, exibição de material pornográfico, contato físico como fricções, apalpações, passadas de mão ou qualquer ato de violência física ou verbal.

Essa espécie de assédio sexual não é tipificada em nosso ordenamento jurídico, mas não significa que não deva ser combatida e prevenida.

O assédio por chantagem, também conhecido por *quid pro quo* (“isto por aquilo”), difere do assédio por intimidação, pois é tratado em nosso ordenamento jurídico, sendo tipificado em nosso Código Penal, no Artigo 216-A, ainda que limitada às relações trabalhistas. É o mais comum dos assédios sexuais, trata-se do assédio cometido de um superior hierárquico sobre um subordinado, utilizando-se de seu poder para ameaçar a vítima com a perda de benefícios e vantagens ou até mesmo seu emprego para obter a satisfação da sua libido.

Segundo Vólia Bomfim<sup>61</sup>, excepcionalmente, pode acontecer uma chantagem em troca de promoção ou para obter vantagens ao assediado. Normalmente quem

---

<sup>60</sup> FERREIRA, Januário Justino Ferreira., coord. geral.; PENIDO, Laís de Oliveira., coord. cient. Saúde Mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás, p. 379 – 380.

<sup>61</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, p. 923

aproveita do assédio é o próprio assediador, mas também há a possibilidade de terceiros aproveitarem. Por exemplo, o empregador obrigar ao empregado a prestar “favores sexuais” para clientes da empresa. É um assédio cometido por abuso de poder do empregador.

O que caracteriza esta modalidade, é que o assediador se utiliza do seu poder como empregador para exigir da vítima a prática de uma conduta de natureza sexual, não desejada por ela, sob a ameaça de alguma perda, seja do emprego, de uma oportunidade ou de benefícios. Nesta espécie, também é cabível a situação a *contrario sensu*, o assediador não ameaça a vítima, mas lhe promete algo, cuja condição para obter o que fora prometido seja a realização do favor sexual requerido pelo empregador.

Pamplona<sup>62</sup>, afirma que em função desta “barganha” sexual, é o que justifica o termo “*quid pro quo*”, literalmente significando “isto por aquilo”, pois de fato há a ideia de troca, podendo ser uma promoção, uma bonificação, ou o emprego mantido em troca de algum favor que o empregador queira.

#### 4.2.4 Assédio Sexual e Abuso Sexual

A questão levantada por Rodolfo Pamplona<sup>63</sup>, é se a consumação do ato sexual descaracteriza o assédio sexual. Uma vez que o assédio se caracteriza pelas reiteradas condutas e a insistência do agente assediador para que seja praticado o ato de natureza sexual, o magistrado se utiliza da expressão “de atos preparatórios” do assediador. Nas palavras de Manoel Jorge e Silva Neto:

“Compreende-se a existência de duas realidades, diametralmente distintas: os atos de “cerco”, de propostas e o ato sexual em si. Os primeiros identificam-se ao assédio sexual, mas o outro não. Uma vez atingindo o objetivo do assediante, com a consumação do ato sexual com a empregada, o fato abandona os domínios do assédio para tipificar o abuso sexual. Abuso sexual, por seu turno, que continua integrado à esfera de responsabilização do empregador. E, aqui, pouco importa tenha a vítima mencionado, na petição inicial, de forma equivocada, ter sido sujeito passivo

---

<sup>62</sup> FERREIRA, Januário Justino Ferreira., coord. geral.; PENIDO, Laís de Oliveira., coord. cient. Saúde Mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás, p. 379.

<sup>63</sup> Ibid, p. 385.

de assédio porque, se a condenação está autorizada pelo sistema do direito positivo por força de ocorrência de conduta assediante, motivo bem mais consistente impõe a reparação do dano moral ocasionado à trabalhadora, no caso da relação sexual em si.”<sup>64</sup>

Logo, pode-se entender que se houver a consumação do ato, será descaracterizado o assédio sexual, uma vez que o assédio é o ato de “cercar” a vítima, e abuso é o ato sexual consumado que, ainda que seja consentido, não era desejado pelo assediado, pois somente havia consentido para evitar o cumprimento de alguma ameaça.

#### 4.2.5 Casos Concretos

Existem diversos relatos de pessoas, na maioria mulheres, que sofreram assédio sexual no ambiente de trabalho cometidos tanto por colegas quanto por superiores. Para exemplificar, alguns depoimentos de vítimas<sup>65</sup>:

“Trabalho nessa empresa há uns cinco anos. Em certo período, tive que lidar com o diretor financeiro, que também era o RH. Quando ainda era estagiária e fui trabalhar de shorts jeans, ele falou: ‘queria estar trabalhando nessa sala. Que pernas...’. A reação foi contar para minha chefe, que na época estava fora do país. Não deu em nada. Eu sempre tentava me convencer de que era uma brincadeira e eu estava exagerando. Só que as coisas começaram a sair do controle. Ele começou a pegar no meu braço e me abraçar. Eu dizia que iria denunciá-lo, mas quanto mais eu falava, mais ele pegava em mim. Certo dia, eu estava na copa do escritório, de costas. Ele me encoxou e me deu um beijo na bochecha. Eu fiquei totalmente sem reação! Só consegui virar de frente para ele parar e sentar no meu lugar. Decidi não falar nada para ninguém, pois uma advogada me orientou que, em um processo de assédio, eu precisaria de provas ou testemunhas – e eu não tinha nem um, nem outro. Mudamos de escritório e graças a Deus nunca mais o vi.” – F. B.

“Fui estagiária na área de Direito Comercial, tinha 21 anos, mas aparentava ser mais nova – por isso, me chamavam de ninfeta. Havia um advogado que morava na mesma região que eu. Às vezes ele me oferecia carona e eu aceitava. Um dia ele colocou a mão no meu seio, apertou e depois colocou a mão no outro. Eu fiquei gelada, muda, não sabia o que fazer. Foi um tapa na cara, porque me considerava esperta, capaz de sentir o cheiro do perigo, mas não previ que aquilo iria acontecer e me senti mal. Fiquei muda o resto da viagem. Depois disso, passei a falar com ele apenas o essencial, não peguei mais carona e nem contei para ninguém o que aconteceu.” – S. S.

---

<sup>64</sup> SILVA Neto, Manoel Jorge. Questões controvertidas sobre o assédio sexual. Revista do Curso de Direito da UNIFACS. v.1, p. 38.

<sup>65</sup><https://financasfemininas.uol.com.br/assedio-sexual-no-trabalho-mulheres-contam-historias-impresionantes-e-frequentes/>, artigo publicado em 17/04/2017, acesso em 05/11/2017.

“Trabalhei em um restaurante onde, com o passar dos meses, o *sous chef* começou a se mostrar abusivo. Depois que comecei a dar uns cortes, ele passou a descontar seu estresse em mim. Já nos dias em que estava de bom humor, era extremamente invasivo, chegava na minha praça (área de trabalho na cozinha) por trás, me dando beijos molhados na bochecha. Sempre que ele fazia isso, me sentia acuada. Depois, entrou outro funcionário na cozinha que, além de ser um péssimo cozinheiro, abusava de todas as meninas da cozinha – beliscava, falava no nosso ouvido e até chegou a morder uma menina durante o trabalho. Comecei a me queixar com o *sous chef*, mas ele só me desmereceu. Então, decidi que já era demais e pedi as contas. Até hoje eu me pergunto o que aconteceria se tivesse conversado com a dona do restaurante, que tenho certeza que não aceitaria que isso tivesse acontecido.” – C. B.

“Eu tinha 16 anos quando trabalhei no gabinete de um vereador como digitadora. Sempre que eu estava sozinha com o chefe de gabinete, ele vinha alisar o meu ombro, passar a mão no meu cabelo e ficar falando o quanto eu era bonita, que eu tinha mudado muito desde quando ele me conheceu – ele era conhecido do meu pai, então, me viu quando eu era criança. No início, eu ficava sem graça e não fazia nada. Depois, comecei a ficar com um nojo tão grande que não conseguia mais disfarçar, saía de perto quando ele chegava e comecei a ser grossa. Só fui contar isso para o meu pai quando eu saí de lá, já com 18 anos. Meu pai disse que eu tinha que ter falado antes e contou para o amigo dele – que era o vereador – mas ficou por isso mesmo, pois o chefe de gabinete continuou lá.” – B. B.

“Trabalhei de *hostess* em um restaurante. O *maitre* começou a fazer convites para sairmos para beber e eu, sempre educada, dava um jeito de recusar sem constrangê-lo. Até que um dia ele pediu para mim uma foto da minha vagina. Depois daquele dia, me afastei e evitei todo tipo de contato. Ele começou a ser agressivo, colocar defeitos no meu trabalho e alterar escalas para que eu não tirasse folga. Fiquei irritada e disse que jamais abriria as pernas para ele em troca de nada ali dentro. Ele me obrigou a deixar meu posto e ir embora no meio do expediente. No dia seguinte, contei ao dono do restaurante, que me perguntou se eu não estaria inventando essa história. De vítima, passei a ser vilã. Todos ganharam aumento, menos eu.” – M. F.

O que se pode perceber nos depoimentos citados, é que as vítimas, aquelas que não se sentiram envergonhadas de levar aos superiores o que vinham sofrendo, não foram levadas a sério. Outro fator, é a dificuldade para reunir evidências e pouca punibilidade do assediador, são alguns dos impeditivos das vítimas de recorrerem aos poderes competentes.

#### 4.2.6 O Que a Vítima Pode Fazer

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) em conjunto com o Ministério Público do Trabalho (MPT), publicaram em 2017, uma cartilha com informações e



orientações a respeito do assédio sexual no ambiente de trabalho. Dispondo de algumas dicas às vítimas de assédio, para cessar e evitar seu agravamento<sup>66</sup>:

I – Dizer, claramente, não ao assediador.

II – Evitar permanecer sozinha no mesmo local que o assediador.

III – Anotar, com detalhes, todas as abordagens de caráter sexual sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário.

IV – Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que são ou foram vítimas.

V – Reunir provas, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais, presentes.

VI – Livrar-se de todo sentimento de culpa, uma vez que a irregularidade da conduta não depende do comportamento da vítima, mas sim do agressor.

VII – Denunciar aos órgãos de proteção e defesa dos direitos das mulheres ou dos trabalhadores, inclusive o sindicato profissional.

VIII – Comunicar aos superiores hierárquicos, bem como informar por meio dos canais internos da empresa, tais como ouvidoria, comitês de ética de ética ou outros meios idôneos disponíveis.

IX – Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas.

X – Relatar o fato perante o CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) e ao SESMT<sup>67</sup> (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho).

#### 4.2.7 Porque as Vítimas Não Denunciam

Em outubro de 2017, a BBC Brasil publicou uma matéria abordando o tema dos motivos que levam as vítimas de assédio sexual a não denunciarem. Escrita por

---

<sup>66</sup> OIT (Organização Internacional do Trabalho) e MPT (Ministério Público do Trabalho). Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas. Publicado em 21/06/2017, p. 16 – 17.

<sup>67</sup> SESMT (Serviço Especializado em Engenharia e em Medicina do Trabalho, é um serviço cujo objetivo é prevenir e tratar doenças ocupacionais preservando a saúde dos trabalhadores. Profissionais que integram o SESMT são os médicos do trabalho, engenheiro de segurança do trabalho, enfermeiro do trabalho, técnico em segurança do trabalho, auxiliar de enfermagem do trabalho. É importante, pois uma de suas finalidades é evitar os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, avaliando a segurança dos setores de uma empresa e elaborando projetos de melhorias que deixarão o ambiente mais seguro e agradável para o trabalho.

Juliana Gragnani<sup>68</sup>, foram indicados onze motivos, sendo eles: as vítimas não identificam o que sofreram como assédio; medo de que ninguém acredite; medo do assediador; vergonha; sentimento de culpa; as vítimas são culpabilizadas; medo de reviver a experiência; medo de perder o emprego; medo de enfrentar processo e “não dar em nada”; dificuldade para denunciar/reportar e medo da violência institucional e pelo fato de que os crimes são tratados como um problema entre homem e mulher, não como um problema social.

Sobre a não identificação da vítima de que sofreu um assédio, segundo a Promotora de Justiça de São Paulo, Silvia Chakian do GEVID (Grupo de Atuação Especial de Enfrentamento à Violência Doméstica), “existe uma falta de consciência de que o comportamento mascarado como elogio ou cantada não é mero constrangimento, é crime”. Ou seja, a pessoa assediada muitas vezes não percebe o que aqueles elogios constantes que a deixam “sem graça” são na realidade, manifestações de assédio sexual, então deixam de reportar a um superior ou a algum ente competente para fazer com aquela conduta deixe de ocorrer.

Quanto ao medo de que ninguém acredite, considerando que se trata de um crime de difícil comprovação, pois os assediadores agem de forma velada, longe de testemunhas. A Promotora Chakian, levanta a questão da importância de que deve ser dada à palavra da vítima, pois as declarações destas serão as únicas provas da violência sexual, mas ainda é vista com desconfiança.

A respeito do medo do assediador, as vítimas possuem medo de morrer, de serem violentadas mais vezes, de que seus filhos sejam atingidos. Para Chakian, este tipo de violência “mina a autoestima da vítima e a humilha, acabando com sua capacidade de resistência”.

Quanto ao sentimento de vergonha, segundo a Promotora, a vítima se culpa pelo comportamento do assediador, tendo a ideia de que ela mesma, de alguma forma incentivou ou encorajou o agressor para que cometesse aquela conduta. Este sentimento de culpa, gera o pensamento de que se vierem a denunciar, poderão ser responsabilizadas “pelo fim da carreira do assediador”, ou que vão destruir além da carreira, a família daquele sujeito, esquecendo-se que a culpa não é dela. Elas são

---

<sup>68</sup><http://www.bbc.com/portuguese/brasil-41617235>, publicado em 13/10/2017, acesso em 13/11/2017.

culpabilizadas, como dito anteriormente, há desconfiança na palavra da vítima. As questões levantadas são: “Você não estava vestindo uma saia curta demais? ”, “Porque entrou na naquela sala à noite? ”, “Você não assumiu o risco? ”, entre tantas outras. A sociedade e a empresa atribuem a culpa sobre a vítima, sua palavra é sempre analisada como uma possível falsa denúncia. Aumentando ainda mais o sentimento de culpa.

Sobre o medo de reviver a experiência, pode haver uma violência mais grave, na qual, pelo simples fato de ver ou ouvir falar sobre seu agressor, causa-lhe um pavor por lembrar do ocorrido e de que aconteça novamente. Fazer a vítima reviver a violência sofrida causa dano a ela, pois ela não quer reviver o que lhe acontecera.

Na maioria dos casos, as vítimas temem perder o emprego. O receio de ter sua carreira ou sua subsistência ameaçada por denunciar seu agressor, faz com que ela se cale.

Quanto ao medo de acionar o Poder Judiciário e não obter resultado, é justificado pelo fato da dificuldade em comprovar suas alegações, de se expor e não haver resultado algum. Sobre as dificuldades de denunciar ou reportar o ocorrido, segundo Silvia Chakian, “Há dificuldades de acesso a canais oficiais, como o departamento de recurso humanos das empresas”. As instituições não podem revítima-las com perguntas que as culpem por instigar o assediador.

Por fim, este assunto não é tratado como um problema social. As pessoas de fora da relação do assédio, acham que o ocorrido é lastimável, mas pensam que não é um problema deles. Mas o problema é de todos. Assim como aquela pessoa foi vítima, poderia ter sido qualquer outra. Este tipo de crime não deve ser encoberto, não pode ser tratado como um problema somente entre assediado e assediador. Se as pessoas estão cientes dos fatos e se calam ou se omitem, também se tornam responsáveis.

As vítimas devem ser ouvidas e seu depoimento deve ser valorado, pois por ser um caso de difícil produção probatória, a chance de que o assediador saia

impune é grande. Desta forma, haverá um incentivo para as denúncias e haverá sim, uma punição.

## **5. EFEITOS DOS ABUSOS NA SAÚDE DO EMPREGADO**

Atualmente, circunstâncias como a intensificação do trabalho, seja em relação a demanda ou carga horária, condições laborais precárias, má-gestão e organização, insegurança laboral, falta de comunicação ou ainda que haja, é ineficaz, falta de apoio de chefes, gestores ou colegas, e abusos tanto psicológicos (moral) e sexuais, são as principais causas de danos à saúde dos empregados. Em razão do prejuízo às condições físicas e mentais, o número de trabalhadores afetados por doenças profissionais vem aumentando.

Em janeiro de 2018, foi publicado um artigo pela assessoria de imprensa do Ministério do Trabalho<sup>69</sup>, no qual fora apresentado um índice de casos de licenciamento das atividades no período de 2012 a 2016. Neste lapso temporal, foram levantados 55.387 mil casos de trabalhadores que precisaram de licença por algum tipo de transtorno psicológico, sendo 27.619 mil representados por pessoas diagnosticadas com depressão e transtornos gerais, como a ansiedade.

Ainda, dos 55.387 mil trabalhadores afastados, cerca de 56,99% eram mulheres. Isto não quer dizer que os homens não sofram diante de circunstâncias como as elencadas acima, pelo contrário, eles sofrem tanto quanto, o problema é que a maioria tende a resistir a assumir o problema, que pode ser rotulado como uma fraqueza.

Esse levantamento foi realizado através de uma iniciativa de cooperação internacional entre o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Além da depressão e da ansiedade, transtornos psicóticos não orgânicos (ocasionado por motivos sociais ou pessoais), transtornos

---

<sup>69</sup><http://trabalho.gov.br/noticias/5410-os-cuidados-que-podem-ajudar-a-prevenir-o-adoecimento-do-trabalhador>, publicado em 23/01/2018, acesso em 10/03/2018.

mentais decorrentes do uso de drogas ou álcool e a esquizofrenia, são as principais doenças que desencadeiam a necessidade de afastamento dos trabalhadores.

Os trabalhadores cuja capacidade laboral está sendo prejudicada, física ou psicologicamente, são estigmatizados pela categoria dos “improdutivos”, algo que não é aceito pela sociedade atual que visa a produtividade, o consumo e ao lucro. Os “improdutivos”, são aqueles que não conseguem acompanhar o ritmo e as exigências impostas pelo empregador ou seus prepostos, que lhes causam desgaste físico e mental muito grande. A pressão, o estresse, a intensificação laboral, entre tantos outros fatores, prejudica e muito a saúde dos empregados.

## 5.1 DOENÇA DO TRABALHO X DOENÇA OCUPACIONAL

Embora pareçam sinônimos, esses termos possuem definições diferentes, devendo ser pontuada essa diferenciação antes de chegar ao objetivo principal deste trabalho.

Doença do trabalho, é aquela que pode ser desenvolvida pelo trabalhador quando este fica exposto a substâncias presentes em seu ambiente laboral que são prejudiciais a sua saúde. Não necessariamente é ocasionado pela atividade exercida, mas pode ser desenvolvida ou adquirida em razão de condições especiais em que o trabalho é realizado. Ou seja, a doença do trabalho está relacionada com o ambiente e não com a atividade. Por exemplo, a Bissinose (CID-10: J660)<sup>70</sup>, doença pulmonar semelhante a asma, os trabalhadores da indústria têxtil, possuem grandes chances de desenvolvê-la pois estão sujeitos a acumularem poeira das fibras de algodão em seus pulmões. Ou a Siderose (CID-10: J634)<sup>71</sup>, também é uma doença pulmonar, que atinge principalmente aos que trabalham em minas de ferro, pois é causada pela inalação de poeira que contém ferro.

Já a doença ocupacional, também conhecida como doença profissional, é aquela que pode ser desenvolvida em razão da atividade profissional exercida. Como exemplo, a lesão por esforço repetitivo (LER), distúrbios osteomusculares

---

<sup>70</sup> CID-10 – Classificação Internacional de Doenças.

<sup>71</sup> CID-10 – Classificação Internacional de Doenças.

relacionados ao trabalho (DORT), sendo as tendinites, bursites e mialgias, doenças ligadas às articulações e ossos dos membros superiores. Ainda, as doenças psicossociais, sendo aquelas que possuem um lugar de destaque entre as principais causas de afastamento do trabalho. Estes tipos de doenças, são causados principalmente pela intensidade laboral, carga horária no desempenho da atividade, exigências emocionais da função, assédios (moral ou sexual). Como doença psicossocial, temos o estresse, que pode desencadear diversos problemas tais como pressão alta, gastrite, úlceras, fadiga, entre outros, a ansiedade, a síndrome de *Burnout* e a depressão.

Portanto, a diferença entre os termos elencados é simples, a doença do trabalho está relacionada ao meio ambiente laboral (mais especificamente com a exposição do trabalhador, ficando sujeito à riscos prejudiciais à saúde) e não a atividade exercida, já as doenças ocupacionais estão relacionadas a atividade exercida, e em alguns casos, juntamente com o meio ambiente laboral. E esta segunda espécie é o objeto principal desta pesquisa.

## 5.2 PRINCIPAIS DOENÇAS OCUPACIONAIS

Como já mencionado, algumas das principais doenças ocupacionais são as lesões físicas (LER/DORT) e as psicossociais, que são o objeto deste trabalho de conclusão. Neste tópico, será tratado uma a uma das patologias mentais relacionadas ao trabalho.

### 5.2.1 Síndrome de *Burnout*

O termo foi criado em 1974, pelo psicanalista americano Herbert Freudenberger, para identificar um desgaste individual, prejudicial tanto fisicamente como emocionalmente, que leva a pessoa a um esgotamento profissional.

Esta síndrome ocorre a partir da cronificação do estresse cotidiano no ambiente de trabalho, ou seja, quando existe pressão excessiva, ausência de

reconhecimento profissional, conflitos e poucas recompensas emocionais. De acordo com as pesquisas realizadas pelo *Maslach Burnout Inventory* (MBI)<sup>72</sup>, existem três subescalas para que a síndrome seja caracterizada: exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal.<sup>73</sup>

Exaustão emocional, ocorre quando a pessoa afetada sente que já chegou ao seu limite, sem disposição para fazer qualquer coisa, decorrente de situações características do ambiente laboral (relações interpessoais com colegas ou superiores hierárquicos, sobrecarga em seus afazeres, excesso de cobrança, pressão para atingir metas, organização funcional, entre tantos outros fatores).

Despersonalização, é quando este indivíduo muda sua postura profissional, torna-se uma pessoa fria, impessoal, cínica, irônica, sendo indiferente para com as pessoas a sua volta. Em outras palavras, quando a pessoa não se importa mais com seu desempenho e resultados, pois percebe que apesar de todos os esforços já realizados não houve reconhecimento disto.

Quanto a reduzida realização profissional, ocorre quando culmina a vontade de deixar o emprego em razão da insatisfação com a atividade exercida, pelo sentimento de inutilidade, baixa autoestima e de fracasso.

Os principais sintomas são: fadiga, falta de energia, dores musculares e de cabeça, impaciência, agressividade, irritabilidade, isolamento, alterações de humor, alterações de memória, falta de apetite, insônia, baixa autoestima, dificuldade de concentração, pessimismo, perturbações gastrointestinais, sentimentos como solidão, desânimo, desconfiança, paranoia, impotência, disforia e depressão. Os sintomas são muito familiares ao do estresse, no entanto, só o estresse não gera o sentimento de abandono do emprego, ou o isolamento daquele empregado, tanto na vida profissional quanto pessoal, ou a perda de interesse em atividades de lazer. A Síndrome de *Burnout*, compara ao estresse, é mais grave.

Em consequência, o comportamento do profissional sofre alterações, tornando-se agressivo com os colegas e familiares, apresentar dificuldade em

---

<sup>72</sup>MBI: Instrumento desenvolvido em 1978, por Christina Maslach e Susan Jackson, para avaliar esta espécie de Síndrome.

<sup>73</sup> TOLEDO, Thalita Massucci. A saúde mental do empregado como direito fundamental e sua eficácia na relação empregatícia, p. 99.

aceitar e se adaptar as mudanças, perder a capacidade de relaxar, aumento do consumo de álcool ou drogas, podendo até mesmo suicidar-se.

Qualquer profissional pode ser acometido por esta patologia, mas existem alguns profissionais que são mais tendenciosos a desenvolvê-la, as principais profissões conhecidas pela expressão *workaholics*, que significa, viciados em trabalho, ou seja, aqueles que vivem para trabalhar, exigindo de si mesmas nada mais, nada menos que a perfeição. Sendo elas: profissionais da saúde em geral (médicos e enfermeiros), advogados, jornalistas, professores, bancários, executivos, psicólogos, bombeiros, policiais e assistentes sociais.

### 5.2.2 Estresse

Segundo Ana Cristina Limongi França e Avelino Luiz Rodrigues, são agentes estressores:

“(...) a exigência do tempo e do ritmo de trabalho, determinado pela imposição de horas extras, trabalhos em turnos, tempo e ritmo da produção, etc.; a estruturação das tarefas da qual o empregado não tem qualquer controle, a utilização hipostasiada e hiperestasiada da capacidade do empregado, dentre outros; as condições físicas, os riscos ergonômicos, físicos e tóxicos; a estrutura organizacional do trabalho, baseada na competitividade entre os empregados, rivalidades, papéis indefinidos, etc.; as questões extraorganizacionais como desemprego e insegurança no emprego; as questões sociais que circundam o trabalhador, familiares, pessoais, comunitárias, etc.; são exemplos de agentes estressores, isto é, agentes desencadeadores de estresse no organismo do empregado.”<sup>74</sup>

Primeiramente, é de suma importância ressaltar que o estresse pode ser negativo e ora positivo na vida do empregado. Um tanto quanto estranha essa afirmação, no entanto, ela faz muito sentido. Senão vejamos, o estresse em caráter positivo, é aquele que apesar dos fatores que lhe deram causa, após toda a tensão, surge ao empregado o sentimento de satisfação, pois todo o seu esforço foi reconhecido e de alguma forma recompensado, conhecido por eustresse.

---

<sup>74</sup>FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática. 4 ed. São Paulo, p. 74 – 75.



Ao contrário do estresse negativo, que é aquele que mesmo com todos os fatores estressantes e todos os esforços, não há o sentimento de satisfação, pois a tensão física, mental ou emocional permanece, mesmo após o ápice da pressão, o sentimento que prevalece é o de sofrimento, configurando uma situação de *distresse*<sup>75</sup>.

Ainda, existem duas dimensões de estresse: processo e estado. Na dimensão de processo, seria “a tensão diante de uma situação de desafio, por ameaça ou por conquista. ” Já na dimensão de estado, “é o resultado positivo (*eustress*) ou negativo (*distress*) de esforço gerado pela tensão mobilizada na pessoa.”<sup>76</sup>

Pode-se dizer que as principais fontes do sofrimento causado ao empregador acometido por estresse são as más condições de trabalho e relações perversas existentes no âmbito organizacional e situações de assédio moral no ambiente laboral.

A tensão inicialmente provocada por estes fatores estressantes, é um mecanismo de adaptação do indivíduo, no qual seu organismo se põe em alerta e produz hormônios que podem causar depressão no sistema imunológico e alterações nos neurotransmissores cerebrais<sup>77</sup>.

O estresse pode gerar problemas de curto e/ou longo prazo, ou de ordem psicológica. A curto prazo, o aumento da pressão arterial é um exemplo, os de longo prazo tem-se a hipertensão, úlceras e asma. E quanto aos problemas de ordem psicológica, tem-se a ansiedade, insatisfação, *burnout*, distúrbios mentais e depressão.

### 5.2.3 Depressão

Conhecida como doença da alma, é um transtorno emocional que se caracteriza pela falta de felicidade e imersão em um estado de abatimento que, a

---

<sup>75</sup> Distresse termo utilizado pela psicologia e psiquiatria para o estresse excessivo, ou seja, aquele que é maior que o necessário ao ponto de causar problemas de sofrimento.

<sup>76</sup> FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. Op. cit., p.33.

<sup>77</sup> TOLEDO, Thalita Massucci. A saúde mental do empregado como direito fundamental e sua eficácia na relação empregatícia, p. 95

depender da causa, pode ser crônica ou ocasional. Os indivíduos que sofrem desta patologia, são afetados de forma intensa<sup>78</sup>.

No âmbito laboral, de acordo com Dejours, quando um trabalhador começa a apresentar comportamentos e sentimentos como “apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e desinteresse por seus próprios valores”, podem ser indicadores de um estado depressivo mais profundo que está se consolidando<sup>79</sup>.

Estes episódios depressivos, além de uma profunda e duradoura tristeza, geram no trabalhador consequências como baixa autoestima, ausência de ânimo, sentimento de abandono e solidão, desesperança, dificuldade de concentração, sensação de fadiga, pessimismo e até ideias ou atos suicidas. Ainda, a depressão pode ser desencadeada por doenças relacionadas ao trabalho, como a síndrome de *burnout*, síndrome do pânico, e por violências vividas como assédio moral e o assédio sexual.

Em setembro de 2016, foi publicado no site do Tribunal Superior do Trabalho (TST), uma reportagem especial sobre as doenças emocionais, que afetam a vida pessoal e profissional das pessoas, realizada por Mércia Maciel<sup>80</sup>, na qual entrevista uma mulher acometida por depressão, que durante uma crise precisou se afastar por 30 dias e durante o período de afastamento seu supervisor lhe mandava áudios via *Whatsapp*, para que ela voltasse a trabalhar, ameaçando-a de demissão:

"É muito ruim porque a gente sabe que enquanto houver esse tipo de pressão no trabalho, enquanto houver chefes que acabam humilhando a gente, com palavras, pressionando para ver resultado, querendo fazer de nós robôs, esquecendo o lado humano de cada um, pessoas que têm o mesmo problema que eu, vão sofrer muito".

---

<sup>78</sup><https://conceitos.com/depressao/>, acesso em 30/03/2018.

<sup>79</sup>DEJOURS, C.; DESSORS, D.; DESRLAUX, F. Por um trabalho, fator de equilíbrio. Revista de Administração de Empresas, v. 33, n. 3, p. 99, 1993.

<sup>80</sup>[http://www.tst.jus.br/web/guest/materias-especiais?p\\_p\\_id=101&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=maximized&p\\_p\\_mode=view&\\_101\\_struts\\_action=%2Fasset\\_publisher%2Fview\\_content&\\_101\\_returnToFullPageURL=%2Fweb%2Fguest%2Fmaterias-especiais&\\_101\\_assetEntryId=22858884&\\_101\\_type=content&\\_101\\_urlTitle=reportagem-especial-doencas-emocionais-que-afetam-a-vida-pessoal-e-profissional&\\_101\\_redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fweb%2Fguest%2Fmaterias-especiais%3Fp\\_p\\_id%3D3%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dmaximized%26p\\_p\\_mode%3Dview%26\\_3\\_groupId%3D0%26\\_3\\_keywords%3Ddoen%25C3%25A7as%2Bemocionais%26\\_3\\_struts\\_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26\\_3\\_redirect%3D%252Fweb%252Fguest%252Fmaterias-especiais&inheritRedirect=true](http://www.tst.jus.br/web/guest/materias-especiais?p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_returnToFullPageURL=%2Fweb%2Fguest%2Fmaterias-especiais&_101_assetEntryId=22858884&_101_type=content&_101_urlTitle=reportagem-especial-doencas-emocionais-que-afetam-a-vida-pessoal-e-profissional&_101_redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fweb%2Fguest%2Fmaterias-especiais%3Fp_p_id%3D3%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_3_groupId%3D0%26_3_keywords%3Ddoen%25C3%25A7as%2Bemocionais%26_3_struts_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26_3_redirect%3D%252Fweb%252Fguest%252Fmaterias-especiais&inheritRedirect=true), acesso em 10/03/2018.

No decorrer da reportagem, são indicados dados levantados pelo Ministério do Trabalho, segundo o órgão, somente em 2013 mais de 61 mil pessoas tiveram que se afastar de suas funções e recorrer ao auxílio-doença, por serem diagnosticadas em estágios graves de doenças emocionais, como depressão, ansiedade e síndrome do pânico.

No Brasil, a depressão está em segundo lugar como principal causa de afastamento do trabalho. Na reportagem, consta uma declaração do Desembargador do TRT de Minas Gerais, Sebastião Oliveira:

"O cenário é de agravamento desse tipo de patologia. E isso vem ocorrendo porque o ambiente de competitividade, a exigência maior, a crise econômica, a aceleração cada vez da implantação da informática, o trabalho, monótono e repetitivo, isso tem gerado esses transtornos com mais frequência, considerando que o trabalho é mais denso, mais tenso e mais intenso".

De acordo com a psicóloga Fernanda Duarte, a mesma faz um alerta sobre a atitude do empregador em não compreender e não auxiliar no adoecimento emocional de seus empregados:

"As políticas que as empresas têm com relação à pessoa adoecida, a maneira como é feita a reinserção, a maneira como as pessoas são tratadas no INSS, durante nas perícias médicas. Então, no trabalho acaba sendo também uma reprodução de um discurso homogêneo da sociedade com relação à pessoa que adoece, especificamente, que é de estigmatização, preconceito, de afastamento, de isolamento dessas pessoas"

Portanto, os empregadores devem ter consciência da gravidade do assunto. Suas políticas e condutas devem respeitar e auxiliar seus funcionários para que assim possam evitar que o número das estatísticas por afastamento em razão de doenças ocupacionais ou dos índices de suicídios subam cada vez mais.

### 5.3 MEDIDAS PREVENTIVAS

Segundo o Desembargador Sebastião Oliveira<sup>81</sup>, ao ser entrevistado em 2016 pela repórter Mércia Maciel:

“o empregador precisa treinar seus gestores para lidar com pessoas. E depois, o ambiente, é preciso ter uma certa liberdade de exposição, respeitando a dignidade do trabalhador. Onde há mais diálogo, onde se permite ser ouvido, dar sugestões, o trabalhador resiste mais Hoje é uma palavra da moda ele tem mais resiliência a respeito disso”

Ainda, de acordo com o assistente técnico do Departamento de Saúde e Segurança no Trabalho (DSST) do Ministério do Trabalho, Jeferson Seidler, deve haver uma necessidade que o empregador se envolva para que o ambiente laboral não vire um risco permanente de adoecimento para os seus profissionais, segundo Seidler<sup>82</sup>, “depende do empregador fazer uma análise completa e minuciosa e adotar medidas de controle, em especial aquelas pertinentes ao ritmo de trabalho e às metas adequadas, ou seja, alcançáveis.” Salientando ainda a importância do investimento em treinamento tanto das lideranças quanto dos trabalhadores em geral para que haja melhorias na comunicação e nas relações interpessoais, investir em iniciativas de redução de estresse, alimentação saudável, lazer e cultura nas folgas, além de oferecer equipe de apoio para orientação e tratamento. Ainda de acordo com o profissional do DSST:

“o adoecimento mental é menos frequente quando o trabalhador se sente respeitado como ser humano, quando percebe que o trabalho é bem organizado, as metas são justas e os relacionamentos, respeitosos, enfim, quando se convence de que os esforços para a melhora contínua do ambiente do trabalho são sinceros e efetivos e não apenas retórica.”<sup>83</sup>

Em contrapartida, o trabalhador também pode contribuir para melhorias no ambiente de trabalho. Ao observar a existência de fatores de risco em sua rotina ou até mesmo na vida de seus colegas, deve comunicar ao empregador, ou até mesmo

---

<sup>81</sup> Link da reportagem, consta na página anterior.

<sup>82</sup> <http://trabalho.gov.br/noticias/5410-os-cuidados-que-podem-ajudar-a-prevenir-o-adoecimento-do-trabalhador>, publicado em 23 de janeiro de 2018, acessado em 10 de março de 2018.

<sup>83</sup> <http://trabalho.gov.br/noticias/5410-os-cuidados-que-podem-ajudar-a-prevenir-o-adoecimento-do-trabalhador>, publicado em 23 de janeiro de 2018, acessado em 10 de março de 2018.

se possível, através da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), para que medidas de melhorias sejam tomadas. E principalmente, se perceber que há algo afetando suas condições mentais, procurar ajuda profissional, não ignorar os sintomas e não esperar que o problema se agrave para então buscar ajuda, ou pior, esperar ser tarde demais para obter a ajuda necessária.

## **6. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A presente pesquisa teve como finalidade apresentar a relevância e importância de um grande problema que vem acometendo a saúde de muitos trabalhadores. Conforme dados apresentados, o índice de empregados afastados de suas atividades laborais por serem diagnosticados em estágios graves de doenças emocionais, como depressão, ansiedade e síndrome do pânico, é preocupante. Pode-se dizer que estas patologias são consequências do abuso de poder do empregador, ou seja, os limites do poder diretivo, que estão previstos expressamente na Constituição Federal, foram ultrapassados e conseqüentemente houve lesão a um dos principais direitos fundamentais dos cidadãos: a saúde.

Hoje em dia, se um indivíduo sofre uma lesão ele será reparado pecuniariamente. No entanto, deve ser feita a questão: quanto vale a saúde de uma pessoa? Qual o valor estimado de uma vida? A quantia pode ser aparentemente ser significativa, mas bem jurídicos como a saúde e a vida não possuem valor mensurável para reparação. Deve-se acabar com essa cultura da monetização da saúde, não é o dinheiro que trará a dignidade daquele empregado, o abalo não será apagado ou ignorado, os efeitos ocasionados não irão desaparecer. Deve-se fazer valer a Emenda número 32 da 1ª Jornada de Direito do Trabalho, cujo teor dispõe que o empregador e o tomador de serviço devem zelar por um ambiente de trabalho saudável também no ponto de vista da saúde mental, abstendo-se de práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza, tanto moral quanto emocional aos seus trabalhadores.

Necessário se faz desenvolver uma cultura de proteção a dignidade da personalidade do trabalhador.

Por fim, o que visa esclarecer, é que na relação empregatícia deve existir equilíbrio e respeito, tanto do empregador para com o empregado, quanto do empregado para com o empregador, afinal ambos possuem os mesmos direitos quanto pessoas, ou seja, deve ser respeitado o princípio da dignidade da pessoa humana deve ser recíproco, pois caso haja desequilíbrio inevitavelmente haverá abuso e se houver abuso, direitos serão lesionados.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz. Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho. 2 ed. – São Paulo: LTr, 2006.

ASSE, Vilja Marques. Um fenômeno chamado psicoterrorismo. Revista LTr, 68-07, jul. 2004.

BRASIL. Código Civil Brasileiro – Brasília, DF: Senado Federal, 2002, disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm)

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho – Rio de Janeiro, RJ, 1943, disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm).

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil – Brasília, DF: Senado Federal, 1998, disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)

BRITO, Myla Marcellino; PAVELSKI, Ana Paula. Assédio Sexual no Direito do Trabalho: A reparação do dano e o ônus da prova. Portal de Revistas do Unicuritiba, p. 2.

CARPENA, Heloísa. Abuso de direito nos contratos de consumo. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 29 ed. – São Paulo: Saraiva, 2004.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 9 ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

CATALDI, Maria José Giannella. O stress no meio ambiente de trabalho. – São Paulo: LTr, 2002.

CAVALIERI Filho, Sérgio. Programa de Responsabilidade Civil. 2ed. – São Paulo: Malheiros, 2001.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, p. 636. 6ª ed. – São Paulo: LTr, 2007.

DEJOURS, C.; DESSORS, D.; DESRLAUX, F. Por um trabalho, fator de equilíbrio. *Revista de Administração de Empresas*, v. 33, n. 3, p. 98-104, 1993.

DRAPEAU, Maurice. *Le Harcèlement sexual ou travail*. Québec: Les Éditions Yvon Blais, 1991.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. *O dano moral e o assédio sexual nas relações de trabalho: doutrina, jurisprudência e legislação*. 2 ed. – São Paulo: LTr, 2007.

FERREIRA, Januário Justino Ferreira., coord. geral.; PENIDO, Laís de Oliveira., coord. cient. *Saúde Mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás – Goiânia: Cir. Gráfica, 2013.*

FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. *Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática*. 4 ed. 3. reimp. – São Paulo: Atlas, 2009.

GOMES, Orlando. *Introdução ao Direito Civil*, p. 130. 18ª ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2000.

GRECO, Rogério. *Código Penal: comentado*. 5ª ed. – Niterói, RJ: Impetus, 2011.

IRACEMÓPOLIS (Município). *Lei Ordinária nº 1.163, de 24 de abril de 2000.*

LIPPMANN, Ernesto. *Assédio sexual nas relações de trabalho*. – São Paulo: LTr, 2001.

MAGANO, Octavio Bueno. *Do Poder Diretivo na Empresa*. – São Paulo: Saraiva, 1982.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Assédio Moral no Emprego*. – São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. – 30ª ed. – São Paulo: Atlas, 2014.

MELHADO, Reginaldo. *Poder e Sujeição: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação*. – São Paulo: LTr, 2003.

MESQUITA, Luiz José de. *Direito Disciplinar do Trabalho*. 2ª ed. – São Paulo: LTr, 1991.

MOREIRA, Joaquim Manhães. *Ética empresarial no Brasil*. – São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.



MOURA, Roldão Alves de. *Ética no meio ambiente de trabalho*. – São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*, 17ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2001.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. *O Poder Diretivo do Empregador e os Direitos Fundamentais do Trabalhador na Relação de Emprego*. 267 páginas, categoria doutorado em direito – direito das relações sociais – direito do trabalho. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP – São Paulo, 2008.

NETO, José Affonso Dallegrove. *O Direito Geral de Personalidade e o Conceito de Dano Moral Trabalhista*. Dano Moral, Revista Eletrônica, Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. Volume 2. Curitiba, n.21, agosto 2013.

NETO, José Affonso Dallegrove. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. 3 ed. – São Paulo: LTr, 2008.

OIT (Organização Internacional do Trabalho) e MPT (Ministério Público do Trabalho). *Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas*. Publicado em 21/06/2017.

PAMPLONA Filho, Rodolfo. *O dano moral na relação de emprego*. 2 ed. – São Paulo: LTr, 1999.

PARREIRA, Isabel Ribeiro. *O assédio moral no trabalho*. In: V Jornadas – Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Coordenação: Antônio Moreira. – Coimbra: Almedina, 2003.

REIS, Clayton. *Avaliação do dano moral*. 4 ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2002.

RIO DE JANEIRO (Estado). *Lei Ordinária nº 3.921, de 23 de agosto de 2002*.

SANTOS, Aloysio. *Assédio sexual nas relações trabalhistas e estatutárias*. – Rio de Janeiro: Forense, 1999.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Direitos Fundamentais e Direito Privado: algumas considerações em torno da vinculação dos particulares aos direitos fundamentais* – Porto Alegre: Revista Jurídica, a. 55, n. 352, p. 45-94, fev., 2007.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. O assédio moral no direito do trabalho, p. 143. Revista de Direito do Trabalho, ano 27, n. 103. – São Paulo: Revista dos Tribunais, jul/set. 2001.

SILVA Neto, Manoel Jorge. Questões controvertidas sobre o assédio sexual. Revista do Curso de Direito da UNIFACS – Porto Alegre: Síntese, 2001. v.1. Coleção Acadêmica de Direito, 22.

SIMM, Zeno. Acoso Psíquico no Ambiente de Trabalho – São Paulo: LTr, 2008.

SOARES, Fernanda de Carvalho. Duarte, Bento Herculano. O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro. p. 26. (artigo)

SÜSSEKIND, Arnaldo; Maranhão, Delio; Vianna, Segadas; Teixeira, Lima. Instituições de Direito do Trabalho. 22 ed., São Paulo: LTr, 2005, v. 1.

TOLEDO, Tallita Massucci. A saúde do empregado como direito fundamental e sua eficácia na relação empregatícia. - São Paulo: LTr, 2011.

WEBER, Max. Ensaios da sociologia. 5 ed. Tradução de Waltensir Dutra. Rio de Janeiro: LTC, 1982.

#### **Sites:**

<https://www.dicio.com.br/abuso/>, acessado em 05/09/2017.

<https://fredfilhoconsultoria.jusbrasil.com.br/artigos/113203232/alguns-dos-casos-mais-bizarros-de-assedio-moral>, acessado em 05/11/2017.

<https://financasfemininas.uol.com.br/assedio-sexual-no-trabalho-mulheres-contam-historias-impressionantes-e-frequentes/>, artigo publicado em 17/04/2017, acessado em 05/11/2017.

<http://www.assediomoral.org/spip.php?article83>, acessado em 09/11/2017.

<https://cm-sao-paulo.jusbrasil.com.br/legislacao/813901/lei-13288-02>, publicado pela Câmara Municipal de São Paulo, 15 anos atrás. Acessado em 09/11/2017.

<http://www.bbc.com/portuguese/brasil-41617235>, publicado em 13/10/2017, acessado em 13/11/2017.

<http://trabalho.gov.br/noticias/5410-os-cuidados-que-podem-ajudar-a-prevenir-o-adoecimento-do-trabalhador>, publicado em 23/01/2018, acesso em 10/03/2018.

[http://www.tst.jus.br/web/guest/materias-especiais?p\\_p.id=101&p\\_p.lifecycle=0&p\\_p.state=maximized&p\\_p.mode=view&\\_101\\_struts\\_action=%2Fasset\\_publisher%2Fview\\_content&\\_101\\_returnToFullPageURL=%2Fweb%2Fguest%2Fmaterias-especiais&\\_101\\_assetEntryId=22858884&\\_101\\_type=content&\\_101\\_urlTitle=reportagem-especial-doencas-emocionais-que-afetam-a-vida-pessoal-e-profissional&\\_101\\_redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fweb%2Fguest%2Fmaterias-especiais%3Fp\\_p.id%3D3%26p\\_p.lifecycle%3D0%26p\\_p.state%3Dmaximized%26p\\_p.mode%3Dview%26\\_3\\_groupId%3D0%26\\_3\\_keywords%3Ddoen%25C3%25A7as%2Bemocionais%26\\_3\\_struts\\_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26\\_3\\_redirect%3D%252Fweb%252Fguest%252Fmaterias-especiais&inheritRedirect=true](http://www.tst.jus.br/web/guest/materias-especiais?p_p.id=101&p_p.lifecycle=0&p_p.state=maximized&p_p.mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_returnToFullPageURL=%2Fweb%2Fguest%2Fmaterias-especiais&_101_assetEntryId=22858884&_101_type=content&_101_urlTitle=reportagem-especial-doencas-emocionais-que-afetam-a-vida-pessoal-e-profissional&_101_redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fweb%2Fguest%2Fmaterias-especiais%3Fp_p.id%3D3%26p_p.lifecycle%3D0%26p_p.state%3Dmaximized%26p_p.mode%3Dview%26_3_groupId%3D0%26_3_keywords%3Ddoen%25C3%25A7as%2Bemocionais%26_3_struts_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26_3_redirect%3D%252Fweb%252Fguest%252Fmaterias-especiais&inheritRedirect=true), acesso em 10/03/2018.

<http://www.cid10.com.br/code>, acesso em 11/03/2018.

<https://conceitos.com/depressao/>, acesso em 30/03/2018.

[http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,o-direito-a-saude-mental-e-sua-eficacia-na-relacao-empregaticia,53294.html#\\_ftnref29](http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,o-direito-a-saude-mental-e-sua-eficacia-na-relacao-empregaticia,53294.html#_ftnref29), acesso em 30/03/2018.