



SUPLEMENTO TRABALHISTA

132/10

CONDUTAS ILÍCITAS — RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO

Julpiano Chaves Cortez ()*

Os atos de agressão moral e assédio moral ou sexual são condutas ilícitas que violam os direitos da personalidade e, quando ocorrem, constituem faltas graves, justificadoras da resolução do contrato de emprego.

Entende-se por direitos da personalidade os direitos que protegem a pessoa em seus mais íntimos valores (físicos, psíquicos e morais) e em suas projeções sociais.

Agressão moral é ato único, praticado de forma repentina pelo agressor contra o agredido, por meio de violência física ou verbal, produzindo constrangimento, humilhação, atentando contra a dignidade da pessoa humana e causando dano moral por violação dos direitos da personalidade.

Agressão moral é ato único e instantâneo; nas palavras de *Amauri Mascaro Nascimento*, é ato único, por si, suficiente para causar dano (p. ex., o ato lesivo da honra e da boa fama praticada pelo empregador ou superiores hierárquicos, contra o empregado, salvo em legítima defesa).

Na observação do mestre *Amauri*, a diferença entre agressão moral e assédio moral está na reiteração da prática que configura esta última, e no ato instantâneo que caracteriza aquela. O assédio moral é uma forma de violência no trabalho que pode se configurar de diversos modos (p. ex., o isolamento

intencional para forçar o trabalhador a deixar o emprego, também chamado, no direito do trabalho, de disponibilidade remunerada, o desprezo do chefe sobre tudo o que o empregado faz, alardeado perante os demais colegas, deixando-o em uma posição de constrangimento moral, a atribuição seguida de tarefas cuja realização é sabidamente impossível, exatamente para deixar a vítima em situação desigual à dos demais colegas)⁽¹⁾.

O assédio sexual no ambiente de trabalho é uma forma de violência (física ou psicológica) à intimidade e à liberdade, conseqüentemente à dignidade da pessoa ofendida, com interferência no seu desempenho profissional.

Na lição da professora *Marly Cardone*, assédio sexual é a atitude de alguém que, desejando obter favores libidinosos de outra pessoa, causa, a esta, constrangimento, por não haver reciprocidade⁽²⁾.

No contrato de emprego, a distinção entre as condutas ilícitas (assédio moral e assédio sexual) se faz pelo objetivo visado por ambas: no assédio moral, a motivação, geralmente, é econômica, visando o aumento da produtividade e lucratividade da empresa, o desligamento prejudicial do empregado, a desestabilização psicológica e a frustração de certos direitos do trabalhador; já no assédio sexual, a mo-

(1) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004, pp. 469/470

(2) CARDONE, Maly A. *O assédio sexual como justa causa*. São Paulo: IOB — Repertório de Jurisprudência Trabalhista e Previdenciária, 1994, p. 391.

(*) Julpiano Chaves Cortez é advogado e autor de várias obras jurídicas publicadas pela LTr Editora.

tivação é a liberdade sexual da pessoa empregada ou, como registra *Maria Helena Diniz*, o direito de disposição do próprio corpo ou de não ser forçado a praticar ato sexual.

Em nosso ordenamento trabalhista, ainda não há disciplinamento próprio, específico, a respeito dos direitos da personalidade do trabalhador.

Na ausência desse regramento, aplicam-se os princípios (normas jurídicas) fundamentais do ordenamento jurídico, centrados na *dignidade da pessoa humana*.

A dignidade da pessoa é, ao mesmo tempo, um princípio e uma lei (regra)⁽³⁾ e, como tal, tem aplicação imediata.

Não de forma direta ou específica, os arts. 482 e 483 da CLT descrevem algumas situações que correspondem aos tipos de resolução do contrato de trabalho por atos lesivos aos direitos da personalidade, resultantes da agressão e do assédio moral ou sexual.

A título ilustrativo, lembramos os arts. 482, letras b, j, e k e 483, letras a, b, c, d, e, e f da CLT.

Se os direitos da personalidade forem agredidos, atingindo a integridade e a dignidade da pessoa humana, é o suficiente para acarretar a resolução do contrato de emprego, por violação da lei (princípio da dignidade da pessoa humana), não havendo necessidade de maior esforço, para se enquadrar o caso concreto à figura descrita em algum dispositivo trabalhista.

Quando o ofendido for o empregado, ele poderá considerar o contrato desfeito. É a denominada despedida ou rescisão indireta do contrato por culpa do empregador, ao teor do art. 483 da CLT.

O ofendido poderá ser o empregador, surgindo a possibilidade da dispensa direta do empregado por justa causa, ao modo do art. 482 da CLT.

Na ocorrência destas condutas ilícitas (agressão moral e assédio moral ou sexual), além das verbas trabalhistas (indenização tarifada), resultantes da rescisão indireta do contrato de trabalho, o empregado ofendido poderá postular, conforme a situação, indenização por danos morais e/ou materiais (danos emergentes e/ou lucros cessantes — arts. 402 e 950 do CC).

No caso do empregador ser o ofendido, também fará jus à indenização por danos materiais e morais.

Como ensina *Enoque Ribeiro Santos*, assim como o empregador, o empregado também pode praticar atos ilícitos que venham a ferir a esfera de moralidade do empregador, sua boa fama, reputação, tradição e nome no mercado etc., suscitando a devida reparação no âmbito do Direito do Trabalho⁽⁴⁾.

A resolução do contrato de trabalho pode ocorrer por culpa de ambos (empregador e empregado); é a denominada culpa recíproca (CLT, art. 484), sendo a indenização reduzida pela metade.

Das condutas ilícitas (agressão moral, assédio moral e assédio sexual), como ações voluntárias, só a agressão moral, excepcionalmente, pode ocorrer por culpa recíproca ou concorrente; as demais, a culpa é exclusiva do assediador.

Por último, lembramos que, no contrato de emprego, ocorrendo uma das mencionadas condutas ilícitas, a responsabilidade do agressor ou assediador é de caráter trabalhista, civil e também penal, desde que a ordem pública seja ofendida.

Jurisprudência

Assédio sexual. Justa causa

Ementa: Constitui justa causa o assédio sexual entre colegas de trabalho quando a um deles causa constrangimento, é repellido, descambiando o outro para a vulgaridade e as ameaças, em típica má conduta. [TRT 5ª Reg. RO 009.89.2722-50 — (Ac. 3ª T. 4612/91/92, 7.7.92) — Rel. Juiz Ronaldo Souza — *Apud* Revista LTr 57-03/318]

Assédio moral. Resolução do contrato de trabalho por justa causa do empregador. Indenização por dano moral. Cabimento

Ementa: Assédio moral — Resolução do contrato de trabalho por justa causa do empregador — Indenização por dano moral — Cabimento. O assédio moral, como forma de degradação deliberada das condições de trabalho por parte do empregador em relação ao obreiro, consubstanciado em atos e atitudes negativas ocasionando prejuízos emocionais para o trabalhador, face à exposição ao ridículo, humilhação e descrédito em relação aos demais trabalhadores, constitui ofensa à dignidade da pessoa humana e quebra do caráter sinalagmático do Contrato de Trabalho. Autorizando, por conseguinte, a resolução da relação empregatícia por justa causa do

(3) Segundo o constitucionalista e filósofo Robert Alexy.

(4) SANTOS, Enoque Ribeiro. *O dano moral na dispensa do empregado*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 177.

SUPLEMENTO TRABALHISTA LTr

Reg. Div. Cens. Div. Públ. DPF nº 1658-p209/73 ISSN 15169146

REDAÇÃO: DIRETOR - ARMANDO CASIMIRO COSTA - DET - SÃO PAULO 749

REDATOR - ARMANDO CASIMIRO COSTA FILHO - DRT - SÃO PAULO 9.513

PROPRIEDADE DA LTR EDITORA LTDA.

www.ltr.com.br

Redação: Rua Jaguaribe, 571 — Fone/Fax (11) 2167-1101
e-mail: redacao@ltr.com.br — CEP 01224-001 — São Paulo - SP
Vendas: Rua Jaguaribe, 571 — Fone/Fax: (11) 2167-1101
CEP 01224-001 — São Paulo — SP

Composição: Linotec — (11) 3208-9121
Impressão: Editora Gráficos Unidas
Rua Bueno de Andrade, 218 — (11) 3208-4321

empregador, ensejando inclusive, indenização por dano moral. [TRT 15ª Reg. RO 01711-2001-111-15-00-0 — (Ac. 20534/2002) — Relª Juíza Mariane Khayat F. Do Nascimento — DOE/SP, 21.3.2003.]

Assédio moral. Rescisão indireta. Danos morais

Ementa: *Assédio moral — Rescisão indireta do contrato de trabalho — Danos morais.* Demonstrada nos autos a prática de ato lesivo à honra e dignidade do reclamante, em face da existência de assédio moral por parte do empregador, plenamente justificável o motivo para rescisão indireta do contrato de trabalho e deferimento das verbas rescisórias pertinentes, bem como da indenização por danos morais. [TRT 3ª Reg. RO 00715-2005-070-03-00-0 — (Ac. 3ª T.) — Relª Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida — DJMG 8.12.2005.]

Rescisão indireta. Assédio Sexual

Ementa: *Assédio Sexual. Rescisão indireta.* A empregada que sofre assédio sexual por superior hierárquico, registrando a ocorrência e sem que a administração empresarial tome quaisquer providências, tem autorizada a rescisão indireta do contrato de trabalho. [TRT12ª Reg. RO-V 6632/00 — (Ac. 02.896/01 1ª T.) — Rel. Juiz C. A. Godoy Ilha. DJSC 30.3.01.]

Assédio moral. Rescisão indireta do contrato de trabalho

Ementa: *Assédio moral — Rescisão indireta do contrato de trabalho.* Define-se o assédio moral ou *mobbing* como a atitude abusiva, de índole psicológica, que ofende repetidamente a dignidade psíquica do indivíduo, com o intento de eliminá-lo do ambiente laboral. Provando-se que os prepostos do empregador arquitetaram um plano para que o trabalhador, diante da perseguição de seus superiores, pedisse demissão ou cometesse algum deslize apto a atrair a aplicação do art. 482 da CLT, resta configurado o comportamento empresarial causador do assédio moral e da rescisão indireta do contrato de trabalho. Recurso conhecido e desprovido. [TRT 10ª Reg. RO 00687-2006-002-10-00-5 — (Ac. 3ª T.) — Rel. Juiz Grijalbo Fernandes Coutinho — DJ 11.5.07.]

Assédio moral. Redução da indenização. Rescisão indireta

Ementa: 1. *Assédio moral — Redução da indenização.* Restou demonstrado, através de prova documental e oral, que o gerente do Banco reclamado desfez a equipe de trabalho da reclamante, tirou o seu poder de coordenar, deixou de lhe passar as decisões tomadas nas reuniões e tentou demiti-la. Tais condutas, caracterizadas como assédio moral, provocaram danos à dignidade e à imagem profissional da obreira, sendo devida, portanto, a respectiva indenização. No entanto, para assegurar à obreira justa reparação, sem incorrer em enriqueci-

mento indevido, deve-se reduzir o valor indenizatório, fixado pela Vara de Origem em 100 vezes o valor da maior remuneração percebida pela reclamante (aproximadamente R\$ 750.000,00), para R\$ 90.000,00. 2. *Rescisão indireta do contrato de trabalho.* Ficando evidenciado nos autos que o reclamado tratou a reclamante com rigor excessivo, descumpriu obrigações contratuais e praticou ato lesivo da honra (assédio moral), faltas previstas no art. 483, alíneas *b, d e e*, da CLT, deve-se manter a sentença vergastada, que reconheceu a rescisão indireta do contrato de trabalho havido entre os litigantes. Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido. [TRT 7ª Reg. RO 00751/2005-001-07-00-7 — Rel. Des. José Antônio Parente da Silva — Publicação: 22.12.2007.]

Dano moral. Agressão psicológica. Rescisão indireta do contrato de trabalho

Ementa: *Dano moral — Agressão psicológica — Rescisão indireta do contrato de trabalho.* A manifestação do assédio moral na empresa agrega, como elementos essenciais, o abuso de poder e a manipulação perversa. Enquanto o abuso de poder pode ser facilmente desmascarado, a manifestação insidiosa causa maior devastação, pois instala-se de modo quase imperceptível. A princípio, a própria vítima encara o fato como simples brincadeira, até que a repetição dos vexames e das humilhações ganha contornos de uma espécie de violência silenciosa, porém demolidora, e que evolui numa escalada destrutiva que só pode ser detida pela interferência de agente externo ao ambiente de trabalho. Se a vítima reage e tenta libertar-se, as hostilidades transformam-se em violência declarada e dão início à fase de aniquilamento moral, denominada de psicoterror. Atitudes veladas como a de manter recinto conhecido como "senzala", onde os empregados recebem advertências em tom grosseiro, ou apelidar o empregado com termos humilhantes configuram assédio e provocam abalo moral que deve ser indenizado. Recurso a que se dá provimento para reconhecer o dano moral e impor indenização. [TRT 9ª Reg. RO 14267-2001-007-09-00-0 — (Ac. 05751/2005 — 2ª T.) — Relª Juíza Marlene T. Fuverki Suguimatsu — DJ, 8.3.2005.]

Rescisão indireta do contrato de trabalho. Assédio moral. Ociosidade forçada. Configuração

Ementa: *Rescisão indireta — Assédio moral — Ociosidade forçada — Configuração.* Para a configuração da hipótese de rescisão indireta, a qual legitimaria a atitude do empregado de deixar o trabalho, mister se faz que a falta cometida pelo empregador seja de porte a justificar tal medida. Na situação concreta dos autos, a prova testemunhal confirmou que o autor, após retornar ao trabalho em virtude de acordo judicial, passou a ser perseguido por parte de seus superiores, os quais, em atitude reprovável, colocaram-no em ociosidade forçada, com vistas

a forçá-lo a pedir demissão. Tal comportamento, outrossim, configura o malsinado assédio moral. Dessa feita, vislumbra-se na conduta patronal falta de porte a impossibilitar a continuidade da relação de emprego, havendo razão, portanto, para o autor

considerar rescindido indiretamente o contrato de trabalho. [TRT 23ª Reg. RO 00997.2007.003.23.00-6 — (Ac. 1ª T.) — Rel. Des. Roberto Benatar — DJE/TRT 23ª Reg. ano 08, n. 509, 15.7.08, p. 14 — *Apud* LTr Sup. Jurisp. 44/2008, p. 352.]