

**UNICESUMAR - CENTRO UNIVERSITÁRIO DE MARINGÁ**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS APLICADAS**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**A DOR PSÍQUICA DO ASSÉDIO MORAL E AS CONSEQUÊNCIAS NOS DIREITOS  
DA PERSONALIDADE COM FOCO NA NOVA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**

**RENATA STRALIOTI MARTINS**

MARINGÁ – PR

2019

Renata Stralioți Martins

**A DOR PSÍQUICA DO ASSÉDIO MORAL E AS CONSEQUÊNCIAS NOS DIREITOS  
DA PERSONALIDADE COM FOCO NA NOVA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da UniCesumar – Centro Universitário de Maringá como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em Direito, sob a orientação da Prof. Pós-Dr<sup>a</sup>. Leda Maria Messias da Silva.

MARINGÁ – PR

2019

RENATA STRALIOTI MARTINS

**A DOR PSÍQUICA DO ASSÉDIO MORAL E AS CONSEQUÊNCIAS NOS DIREITOS  
DA PERSONALIDADE COM FOCO NA NOVA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da UniCesumar – Centro Universitário de Maringá como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em Direito, sob a orientação da Prof. Pós-Dr<sup>a</sup>. Leda Maria Messias da Silva

Aprovado em: \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

BANCA EXAMINADORA

---

Nome do professor – (Titulação, nome e Instituição)

---

Nome do professor - (Titulação, nome e Instituição)

---

Nome do professor - (Titulação, nome e Instituição)

# **A DOR PSÍQUICA DO ASSÉDIO MORAL E AS CONSEQUÊNCIAS NOS DIREITOS DA PERSONALIDADE COM FOCO NA NOVA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**

Renata Stralioți Martins

## **RESUMO**

Esse trabalho tem como objetivo discorrer sobre o assédio moral e a dor psíquica provocada por ele e suas consequências nos direitos da personalidade, especialmente, a saúde do trabalhador. Ele foi realizado por meio do método indutivo, com o viés de uma “mini cartilha” proporciona ao seu leitor a definição quanto aos termos, especialmente ao conceito de direitos da personalidade em conexão ao meio ambiente de trabalho. A deixar clara a diferença quanto ao poder hierárquico e abuso cometido pelo empregador, com luz as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista. Ademais, traz à tona a crítica quanto a artigo que de forma genérica taxa os valores a serem pagos decorrentes de indenização por danos morais, crítica embasada no fato da dor psíquica decorrente do assédio moral ser tão intrínseca ao sujeito, de forma que não consegue ser medida, frente ao legislador que de forma errônea tenta estipular um “quantum justo” ao ofendido, que pela lógica não seria se quer mensurável a dor sentida pelo outro, muito menos a parametrizar.

**Palavras-chave:** Assédio Moral. Direitos da personalidade. Reforma Trabalhista.

## **THE PSYCHIC PAIN OF MORAL HARASSMENT AND THE CONSEQUENCES ON PERSONALITY RIGHTS FOCUSING ON THE NEW LABOR LEGISLATION**

### **ABSTRACT**

This paper aims to discuss the bullying and the psychic pain caused by it and its consequences on personality rights, especially the health of the worker. It was done using the inductive method, with the bias of a “mini booklet” providing its reader with the definition of terms, especially the concept of personality rights in connection with the work environment. To make clear the difference in hierarchical power and abuse committed by the employer, in light of the changes brought about by the Labor Reform. Moreover, it brings out the criticism regarding the article that generally rates the amounts to be paid due to indemnity for moral damages, criticism based on the fact that psychic pain resulting from bullying is so intrinsic to the subject, so that it cannot be. Thus, in the face of the legislator who erroneously tries to stipulate a “fair quantum” to the offended person, which, logically, would not be measurable if the pain felt by the other, much less to parameterize.

**Keywords:** Bullying. Personality rights. Labor reform.

## **1 INTRODUÇÃO**

Nos primórdios, a tutela de direitos do sujeito apenas se limitava aos bens que ele possuía, pois não havia uma preocupação com os direitos essenciais relativos ao indivíduo.

No decorrer dos anos, algumas legislações de outros países, como Itália e França, trouxeram uma ideia parcial sobre os direitos da personalidade que, de forma progressiva, foram tomando o espaço em sua devida importância.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos elenca em seu primeiro artigo o direito à dignidade da pessoa humana, o qual pressupõe a proteção aos direitos da personalidade.

Posteriormente formulada, com a influência na Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 traz em seu artigo primeiro os Princípios Fundamentais, em conjunto em seu artigo quinto, os direitos e garantias fundamentais que são bases no ordenamento jurídico pátrio.

O Código Civil, Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002, traz em seu Capítulo II os direitos da personalidade, o qual demonstra a relevância desses direitos bem como discorre sobre eles não serem passivos de transmissão ou renúncia. Essa conquista compõe o mínimo existencial ao ser humano: a proteção à pessoa, tendo em vista que esses direitos constituem aquilo que nós somos e valem muito mais do que qualquer bem patrimonial.

Deste modo, essa pesquisa visa contemplar o estudo sobre os danos psíquicos causados ao empregado decorrente do assédio moral, trazendo conceitos importantes no que se refere aos direitos da personalidade em conjunto com as normas trabalhistas vigentes, objetivando agregar informações ao leitor acerca de seus direitos e garantias que, muitas vezes, são ignorados.

Como trata-se de pesquisa teórica, pretende-se a partir do estudo de questões particulares- chegar à questões gerais por meio da pesquisa em: doutrinas, jurisprudências, sites de renome jurídico, dentre outras fontes do mesmo gabarito, sendo utilizado para isso o método indutivo.

## **2 DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE- CARACTERÍSTICAS**

Os direitos da personalidade são inalienáveis e indisponíveis, ou seja, eles não são passíveis de transmissão e não podem ser abnegados, levando em consideração que esses

direitos são frutos de uma conquista histórica de grande relevância não havendo discussão quanto a sua imprescindibilidade no ordenamento jurídico, bem como na proteção do sujeito.

Embora o indivíduo seja possuidor do direito à liberdade e de sua disposição individual, não confere a ele a liberdade de se abdicar ou não de seus direitos da personalidade, pois eles são inerentes ao ser.

A respeito desses direitos ressalta-se que:

Os direitos da personalidade, enquanto intransmissíveis, são também indisponíveis, não podendo, pela natureza do próprio objeto, mudar de sujeito, nem mesmo pela vontade do seu titular. Incluem-se, por isso, naquela categoria excepcional de direitos sobre os quais o sujeito não tem poder jurídico, e que, segundo a solução que se dá ao problema, podem classificar-se como direitos com conteúdo mais restrito que o normal, ou como direitos que não são acompanhados por uma faculdade paralela de disposição. Os direitos da personalidade estão subtraídos à disposição individual, tanto como a própria personalidade. (CUPIS, 2008, p. 58)

Outra característica importante é a da irrenunciabilidade desses direitos, pois não há exceção que os tornem renunciáveis.

Diante de tantas barbáries não faria sentido que esses direitos essenciais fossem passivos de irrenunciabilidade, no entanto há sujeitos vulneráveis em situações de extrema necessidade que, até mesmo por inexperiência, poderiam renunciá-los. Portanto, cabe ao Estado garanti-los no ordenamento jurídico pátrio e estrangeiro.

Os direitos de personalidade são vitalícios, já que iniciam com o nascimento do indivíduo e perduram por toda a vida, até mesmo após a morte. Eles são também imprescritíveis, ou seja, mesmo que o sujeito não tenha recorrido em um lapso temporal acerca da violação de seu direito da personalidade, ele não perde a garantia de ver ressarcido o dano por esta violação, não ocorrendo prescrição.

### **3 DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE- CLASSIFICAÇÕES**

A respeito das classificações:

Geralmente, os direitos da personalidade decompõem-se em direito à vida, à própria imagem, ao nome e à privacidade. Essa classificação, contudo, não é exaustiva. Os direitos de família puros, como, por exemplo, o direito ao reconhecimento da paternidade e o direito a alimentos, também se inserem nessa categoria. Não é possível, como apontamos, esgotar esse elenco. (VENOSA, 2013, p. 181)

Desta forma, a primeira classificação é o direito à vida e à integridade física, protegendo o bem mais precioso, a vida, bem como o corpo e a liberdade que o sujeito tem de

gerir seu corpo da forma que acreditar ser a mais correta, sem que ocorra interferência externa sobre esta disposição. Essa classificação é uma conquista decorrida das atrocidades que foram cometidas no regime ditatorial, como experiências e torturas, sendo que a Constituição Federal de 1988 elenca em vários artigos a garantia da integridade psíquico física.

Dentro desta classificação mostra-se a importância da seguridade do direito à integridade física dentro do meio ambiente do trabalho, pois essa atividade não pode afetar a saúde e integridade física e psíquica do trabalhador. Desse modo:

Todo contrato de trabalho versa sobre o desenvolvimento de energias próprias de um sujeito a favor de outro, quando o desenvolvimento e a perda de tais energias sejam acompanhados de uma sensação penosa ou de dor, e do desgaste do organismo do trabalhador, mostra-se evidente a influência que o trabalho pode exercer sobre a pessoa daquele. (CUPIS, 2008, p. 90)

O direito à própria imagem é também um reflexo da liberdade do indivíduo em gerir seu corpo da melhor forma que lhe couber, portanto, só ele pode decidir a respeito da exposição da sua imagem, sendo vedada expressamente a veiculação da imagem de um indivíduo sem que ele a tenha autorizado, assim, não é permitido à invasão da privacidade de outrem.

O direito ao nome também traduz um importante direito da personalidade, já que ele torna-se parte do seu eu. Além disso, se mostra um direito tão sensível, pois a criança, por exemplo, tem o direito de obter o sobrenome de seu pai no registro, sendo o nome um direito personalíssimo do sujeito.

#### **4 DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE E O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO**

Demonstrada a importância no ordenamento jurídico pátrio, os direitos a personalidade se traduzem como primordiais nas relações do sujeito inserido na sociedade, porém, às vezes, esses direitos são violados e, dentro do meio ambiente de trabalho, isso ocorre de forma corriqueira.

O direito à integridade física e psíquica, muitas vezes, não é levado em consideração pelo empregador que acaba por torturar psicologicamente seu empregado e fazê-lo adoecer.

A respeito do conceito de meio ambiente do trabalho:

[...] é o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos



trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres), maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos e etc). (FIORILLO, 2013, p. 21).

O ambiente de trabalho deve ser equilibrado e equipado com condições necessárias à proteção da saúde do trabalhador e sua integridade física. É notório que o trabalhador passa mais horas do seu dia e mais tempo de sua vida trabalhando, portanto cabe ao empregador a responsabilidade de não ferir sua dignidade, bem como fornecer condições dignas de trabalho.

Dessa forma, o bem ambiental no trabalho envolve:

[...] a vida do trabalhador como pessoa e integrante da sociedade, devendo ser preservado por meio da implementação de adequadas condições de trabalho, higiene e medicina do trabalho. (MELO, 2008, p. 30)

A preservação deve ocorrer por parte do empregador em conjunto com a sociedade, pois esta pode ajudar denunciando aos órgãos fiscalizadores, como o Ministério Público do Trabalho, que atuam como fiscais nas relações de trabalho quando houver descumprimentos em relação aos preceitos legais que, por sua vez, são imprescindíveis para a prevenção e cessação das violações ao direito do trabalhador.

## **5 PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR**

O poder diretivo do empregador está elencado no artigo 2º da CLT (2017) que traz o conceito de empregador, conferindo-lhe poderes de direção, “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Segundo Sérgio Pinto Martins (2012, p. 216), “O poder de direção do empregador é a forma como o empregador define como serão desenvolvidas as atividades do empregado decorrentes do contrato de trabalho”.

Diante da subordinação existente entre empregado e empregador, é conferido o poder de controle sobre o trabalho realizado pelo empregado, porém esse poder de direção, não pode ultrapassar os limites entre a fiel fiscalização da atividade realizada e o excesso, faltando com respeito e violando a dignidade do sujeito.

Essa situação é corriqueira na vida de muitos, pois a linha tênue por vezes é quebrada. O poder de direção sobe a cabeça de quem a usufrui, esquecendo que na outra ponta se encontra um ser humano portador de direitos e repleto de sentimentos que, muitas vezes, sofre calado por não enxergar outra opção frente às necessidades de subsistência da vida.

Em relação à peculiaridade da relação de trabalho, Olmos (2017, p. 20) diz que:

A relação de emprego é, portanto relação que autoriza que o empregador interfira de maneira mais direta e intensa na vida do empregado do que nos outros tipos de relação de trabalho que não se revestem da subordinação inerente ao vínculo empregatício.

Diante disso, é evidente que dentro da relação subordinada de emprego o empregado é predisposto a sofrer violações nessa atuação direta do empregador em sua vida, mesmo que ele por vezes não perceba e acredite que isso seja algo natural em decorrência da subordinação.

## **6 ASSÉDIO MORAL E A DOR PSÍQUICA DO OFENDIDO**

O assédio moral é a insistência, de forma impertinente, de uma pessoa em relação à outra (MARTINS, 2017, p.22). Essa insistência é realizada para abalar a moral da outra pessoa.

Segundo as autoras Silva e Mendes (2013, p. 21):

“Assediar” significa estorvar, perseguir, hostilizar, importunar, molestar. O adjetivo “moral” situa essa forma de assédio como algo relacionado à ética e oposto, em princípio às moléstias físicas, adquirindo o significado de causação de sentimentos humilhantes, aviltantes e degradantes no sujeito assediado. O adjetivo “moral” serve ainda para diferenciar, que só terá lugar naquelas hipóteses em que a conduta do assediador gere em sua vítima um sentimento profundo de estresse, depressão ou trauma que requeiram tratamento psiquiátrico.

Dentro do ambiente de trabalho o assédio moral é observado pela conduta lesiva do agressor que, na maioria das vezes, excede seu poder hierárquico e submete a vítima a passar por situações vexatórias reiteradas.

Ocorre que a maior parte dos trabalhadores não sabe diferenciar ou mesmo perceber que sofreu um assédio moral dentro de seu emprego, acreditando que deva passar por aquela situação, pois é subordinado ao empregador ou porque irá ter problemas caso diga algo a respeito.

O agressor se sente empoderado e o empregado desmotivado. O trabalhador se sente humilhado e constata que não passa de uma ferramenta de lucro, não se sente reconhecido e muito menos respeitado como pessoa.

O psicológico do empregado é amplamente atingido. Ele pode entrar em depressão, adquirir síndrome do pânico ou ansiedade; pois ao saber que terá que se deslocar ao trabalho e passar por todos os incômodos transfere ao seu cérebro a mensagem de perigo e começa a sentir-se mal, torturando-se antes mesmo de iniciar sua jornada de trabalho. Assim, a atividade realizada e o meio de trabalho tornam-se penosos e insustentáveis.

A respeito do conceito de dor, Camon (Org), (2012, p. 41) explica que:

Ao expandirmos a conceituação de dor ao campo das chamadas dores de alma, do coração, da emoção etc., existe uma complexidade ainda maior, pois, estaremos diante de determinadas formas de dor que são única e tão somente subjetivas. E isso significa dizer que além de não poderem ser diagnosticadas, tampouco podem ser dimensionadas na própria equação de que a subjetividade irá determinar até mesmo sua conceituação e possíveis manifestações.

Desta forma, a dor psíquica do ofendido é de tamanha complexidade que somente ele sabe a dimensão e o quanto aquilo fere sua saúde como um todo. Pela tamanha profundidade dessa emoção, a dor psíquica demonstra ser bem pior que a agressão física, já que essa ferida não é palpável e demora muito mais para cicatrizar.

## **7. DOENÇAS PSICOSSOMÁTICAS E A RELAÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**

É evidente que há dano psicológico causado pelo assédio moral na vida do empregado, por isso esse assunto está obtendo cada vez mais preocupação devido a sua relevância social.

As consequências do assédio no empregado tem sido objeto de estudo e de pesquisa de vários cientistas de diversas áreas. Cabe destacar, neste caso, as pontuações do médico Alberto José de Araújo do Hospital Universitário da UFRJ, mencionado por Jorge Luiz de Oliveira da Silva, no livro Assédio Moral no Ambiente do Trabalho (SILVA, 2016, p. 33):

A saúde física e mental da pessoa é afetada em conjunto com o abatimento moral, o constrangimento que leva a pessoa vítima do assédio moral a degradar a sua condição de trabalho e sua qualidade de vida. Os sintomas podem acometer diferentes sistemas orgânicos e o trabalhador pode apresentar distúrbios psicossomáticos, cardíacos, digestivos, respiratórios, etc (...) os distúrbios são em geral, de longa duração. Mesmo quando a situação é resolvida, a vítima continua a sofrer, pois não esquece o desprezo a que foi submetida e isto impede de viver de modo pleno (...) Em geral a vítima, isolada e fragilizada, se culpa e por isso se defende mal. Começa a ficar confusa, já não sabe mais distinguir o que é anormal ou normal.

A fim de complemento, convém citar as informações prestadas na Monografia de Rodrigo de Souza Almeida (2016, p. 33-34):

Para auxiliar na análise dos danos decorrentes do *mobbing*, mister se faz a apresentação dos estatísticos colhidos pela Doutora Margarida Barreto em sua pesquisa de campo, para a defesa de sua tese de mestrado pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, [...] Nessa pesquisa, elaborada por Barreto, inicialmente foram ouvidos 2.072 trabalhadores, destes 1.311 do sexo masculino e 761 do sexo feminino, vinculados ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Plásticas, Farmacêuticas e Similares de São Paulo. Na entrevista inicial foram selecionados para o prosseguimento do estudo todos os trabalhadores que relataram terem sofrido humilhações no ambiente de trabalho. Entre as 2.072 pessoas, 870 obreiros, sendo 494 mulheres e 376 homens, o que representa 42% do total de entrevistados, alegaram terem sofrido alguma humilhação no emprego em 97 empresas distintas.

Tabela 1- Repercussões da Humilhação na Saúde, segundo o sexo

Queixas/sintomas/diagnósticos	M	%	H	%	TOTAL
	494=56,8 %		376=43, 3 %		870 (42%)
Irritação	444	90	263	70	707
Dores generalizadas e esporádicas	396	80	300	80	696
Raiva	277	56	376	100	653
Vontade de vingar-se	247	50	376	100	623
Alterações do sono	344	69,6	239	63,6	583
Medo exagerado	494	100	86	23	580
Sensação de piora existentes	440	89	120	32	560
Manifestações depressivas	296	60	263	70	559
Palpitações, tremores	395	80	150	40	545
Tristeza	494	100	35	9,3	529
Sensação de inutilidade	356	72	150	40	506
Mágoas	494	100	9	2,4	503
Vontade de chorar por tudo	494	100	-	-	494
Sentimento de revolta	83	17	376	100	459
Pensamentos de suicídio	80	16,2	376	100	456
Vergonha dos filhos	53	10,7	376	100	429
Pensamentos confusos	277	56	135	36	412

Indignação	35	7	376	100	411
Aumento da pressão arterial	197	40	184	51,6	391
Desespero/preocupação	345	70	32	8,5	377
Diminuição da libido	296	60	56	15	352
Omissão da humilhação aos familiares	11	2,2	338	90	349
Cefaleia (dor de cabeça)	197	40	125	33,2	322
Desencadeamento da vontade de beber	24	5	237	63	261
Enjoos, distúrbios digestivos	197	40	56	15	253

Sensação de que foi enganado e traído	82	16,6	157	42	239	27,5
Sensação de que foi desvalorizado	56	11,3	150	40	206	23,7
Decepção, desânimo	67	13,6	131	35	198	22,7
Vontade de ficar só	13	2,6	180	48	193	22
Insegurança	67	13,6	112	30	179	20,6
Sentimento de desamparo	148	30	20	5,3	168	19,3
Falta de ar (dispneia)	49	10	112	30	161	18,5
Dores no pescoço, MMSS	130	26,3	12	3,2	142	16,3
Dores constantes	95	19,2	38	10	133	15,6
Tonturas	110	22,3	12	3,2	122	14
Falta de apetite	67	13,6	8	2,1	75	8,6
Tentativa de suicídio	-	-	69	18,3	69	8
Dores no MMIs	70	14	-	-	70	8
Dores no peito	-	-	34	9	34	4

Fonte: BARRETO, Margarida. Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC-FAPESP, 2016, p. 217.

Desse modo, essa pesquisa evidencia de forma pormenorizada os danos causados à saúde do empregado, vítima do assédio moral no ambiente de trabalho, importando como um parâmetro, pois a pesquisa foi realizada por intermédio de entrevistas de uma classe específica, porém traduz de forma clara como esses abusos acarretam problemas de saúde as vítimas, ratificando, assim, a necessidade de implementação de um controle no que diz respeito ao tema pelo Estado.

## **8. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E OS DANOS MORAIS PÓS REFORMA TRABALHISTA**

A CLT anterior à reforma de 2017 não trazia previsão legal quanto à limitação dos valores pagos em demandas objetivando danos morais ou patrimoniais julgadas procedentes em relação ao empregado. Elas eram dimensionadas pelo juiz que era responsável por analisar o caso concreto e conforme as consequências decorridas do abuso estabelecia o “quantum” que julgava ser o correto dentro do caso.

No entanto, após a reforma trabalhista, acrescentou-se a CLT o Título II-A, referente ao dano extrapatrimonial, a qual elenca artigos dispondo sobre esse conteúdo, além de limitar os valores quanto à fixação de indenização a ser paga, em seu artigo 223-G, parágrafo 1º, que dispõe:

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. (CLT, 2017, art 223-G, §1)

A crítica a ser estabelecida após essa nova redação é clara: até que ponto a lei é capaz de estipular valores predefinidos a distinção de natureza do dano, o juízo ao verificar um dano extremamente severo terá que se abster em aplicar indenização à letra de lei, embora saiba em seu íntimo que esse valor jamais irá ressarcir os danos ocorridos.

Conforme constatado, a dor psíquica, como um todo, é uma dor imensurável que apenas o próprio sujeito consegue tentar medir os impactos, sendo assim, como seria possível mensurar em letra de lei o valor justo para ressarcir aquele dano, há uma grosseria e prepotência imensa neste ato. O correto seria mensurar à luz da gravidade do caso concreto.

É necessário salientar que a maior parte dos magistrados utilizam o artigo como fundamento ao proferirem a sentença. Uma exceção à regra foi à sentença proferida pelo juiz Titular da Segunda Vara do Trabalho de Nova Lima/MG, no processo de

nº0010001-64.2019.5.03.0165, o qual se mostrou inconformado com o disposto no artigo. Assim, cumpre-se destacar trecho do dispositivo:<sup>1</sup>

[...] Ora, o estabelecimento de tarifa para a reparação de danos (art. 223-G, §1º, 2º e 3º, da CLT), padece de evidente inconstitucionalidade, por afronta aos arts. 1º, III; 3º, IV; 5º, caput e incisos V e X e caput do art. 7º, da Constituição Federal. Isto porque a tarifação dos danos estabelecida ofende o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição Federal), ao admitir que a esfera personalíssima do ser humano trabalhador possa ser violada sem a reparação ampla e integral, eis que foram estabelecidos limites e valores módicos e insuficientes, em claro desrespeito ao art. 5º, V e X da CF/88 e com tratamento discriminatório ao ser humano "trabalhador".

Essa sentença, porém sofreu reforma no juízo de segundo grau e absolveu a ré das condenações impostas na sentença, demonstrando que realmente o artigo vem sendo aplicado de forma majoritária.

Gerando também controvérsias acerca da inconstitucionalidade, trouxe o Enunciado da 2º Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho:

TARIFAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL. ART. 223-G, § 1º, DA LEI Nº 13.467/2017. INCONSTITUCIONALIDADE. É INCONSTITUCIONAL A TARIFAÇÃO IMPOSTA PELO ART. 223-G, § 1º, DA LEI Nº 13.467/2017, POIS REPRESENTA VIOLAÇÃO: (I) AO ART. 5º, CAPUT, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988, POR DESRESPEITAR O PRINCÍPIO DA IGUALDADE E PERMITIR SITUAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO ENTRE TRABALHADORES DE PADRÃO SALARIAL DIVERSO; (II) AOS INCISOS V E X, POR EXCLUIR A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA REPARAÇÃO INTEGRAL DOS DANOS, DIANTE DA LIMITAÇÃO DO VALOR MÁXIMO PARA A REPARAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL; E (III) AO INCISO XXXV, POR NÃO PERMITIR, EM TODAS AS SITUAÇÕES, UMA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL JUSTA E ADEQUADA.

(ENUNCIADOS APROVADOS NA 2ª JORNADA. 2º JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO nº TARIFAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL. ART. 223-G, § 1º, DA LEI Nº 13.467/2017. INCONSTITUCIONALIDADE, de 30 de julho de 2019. 2º JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO. 2º JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO : TARIFAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL. ART. 223-G, § 1º, DA LEI Nº 13.467/2017. INCONSTITUCIONALIDADE, [S. l.: s. n.], 27 fev. 2018. [http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis2.asp?ComissaoSel=2. \)](http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis2.asp?ComissaoSel=2.)

As atitudes dos magistrados demonstram de pronto um receio em desaprovar, a fim de não criar confusão, proferindo sentenças acerca da inconstitucionalidade do artigo, pois é difícil de imaginar que a maior parte dos juízes não se sintam ofendidos ao se confrontarem com casos tão sérios de vidas, fadados muitas vezes de danos irreversíveis e se obrigarem em

<sup>1</sup> JUNIOR, Vicente de Paula Maciel, Sentença, 2019, Id:872dc0b. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00100016420195030165>. Acesso em: 1 jul. 2019

aplicar limitações dispostas no artigo, com classificações aplicadas como as infrações dispostas no Código de Trânsito Brasileiro, como: leve, média ou grave, afrontando claramente a Constituição Federal.

A análise jurisprudencial demonstra que dificilmente há controvérsias referentes às decisões, sendo em sua grande maioria proferidas em respeito ao artigo trazido pela reforma trabalhista, a seguir exemplos, como a ementa do TRT da 16<sup>o</sup> região:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. FIXAÇÃO DO VALOR. Justamente por traduzir uma ofensa extrapatrimonial do indivíduo, a fixação do dano moral deve seguir os parâmetros de equidade e razoabilidade, aliado aos critérios estabelecidos pelas normas do artigo 223-G, § 1<sup>o</sup>, da CLT. E isso tudo porque a indenização não deve ser fonte de enriquecimento ou empobrecimento sem causa e, ao mesmo tempo, não deve ser tão ínfima que não surta qualquer repercussão no ofensor, dado o caráter pedagógico de que se reveste. Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido.

(TRT-16 **00165809120185160006 0016580-91.2018.5.16.0006**, Relator: JOSE EVANDRO DE SOUZA, Data de Publicação: 01/08/2019.)

Afirmando o exposto, ementa do TRT da 7<sup>o</sup> região:

[...] DANOS MORAIS. QUANTUM INDENIZATÓRIO. Cumprindo as funções pedagógica, compensatória e repressiva, e considerada a situação financeira do ofensor e da vítima; utilizando-se os critérios do art. 223-G da CLT, de reduzir-se o valor arbitrado, classificando o dano moral como grave (art. 223-G, inciso II) e fixando o valor da indenização a tal título em 5 (cinco) vezes o valor do último salário contratual (R\$ 4.197,25). Recurso conhecido e parcialmente provido.

(TRT-7 - **RO: 00007209720175070018**, Relator: MARIA ROSELI MENDES ALENCAR, Data de Julgamento: 17/07/2019, Data de Publicação: 18/07/2019.)

Por fim, destacando ementa do TRT da 6<sup>o</sup> região:

RECURSO ORDINÁRIO. QUANTUM INDENIZATÓRIO. In casu, a ofensa em análise ocorreu já na vigência da Lei nº 13.467/2017, que estabeleceu novos critérios para a fixação dos valores arbitrados a título de pagamento de indenização por danos morais. Assim, o quantum indenizatório deverá levar em conta os parâmetros estabelecidos pelo artigo 223-G da CLT, o que foi observado na hipótese. Recurso patronal improvido. (Processo: RO - 0000668-07.2018.5.06.0144, Redator: Ana Claudia Petrucelli de Lima, Data de julgamento: 02/05/2019, Quarta Turma, Data da assinatura: 02/05/2019)

(TRT-6 - **RO: 00006680720185060144**, Data de Julgamento: 02/05/2019, Quarta Turma.)

Embora não haja nenhum pronunciamento do STF quanto à constitucionalidade do dispositivo e este venha sendo aplicado como se constitucional fosse, é notável que ele foi concebido apenas com o intuito de limitação de valores e como prevenção ao enriquecimento ilícito do ofendido.



Na maioria das vezes, o ofendido não procura o judiciário, mas quando o procura objetiva o ressarcimento referente ao dano que sofreu, com o desejo de justiça ao mal psíquico que lhe foi cometido, para que os atos abusivos não fiquem impunes.

Do exposto, a sentença proferida pelo juiz titular da segunda vara do trabalho de Nova Lima traz esperança acerca da crítica estabelecida ao dispositivo, além de demonstrar a delicadeza e cuidado que o ofendido merece receber, levando em consideração a dignidade da pessoa humana, apontando a humanização que a atualidade necessita.

## 5 CONCLUSÃO

O tema abordado neste trabalho é de extrema relevância, tendo em vista que a sociedade atual padece de humanização. É indiscutível a importância do debate desse assunto e o quão são necessários e indisponíveis os direitos da personalidade, pois mesmo que o sujeito tenha o interesse de abdicar dessas defesas cabe ao Estado à proteção dessas garantias, frente ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Dessa forma, levou-se em consideração o fato dos empregados não enxergarem a diferença existente entre o poder diretivo do empregador e o assédio moral, pois, por vezes, desconhecem que foram vítimas desse abuso no ambiente de trabalho. Foi colocada em foco a dor psíquica do ofendido, a qual só ele próprio consegue medir ou ao menos tentar medir diante da tamanha profundidade que ela possui.

Corroborou-se com as citações de pesquisas realizadas nesse tema e a preocupação dos cientistas de diversas áreas com as consequências advindas do dano psíquico causado ao ofendido, dando o valor que esse conteúdo merece.

Em contraponto, a nova legislação trabalhista que incluiu a CLT o artigo 223-G, que dispõe acerca dos valores a serem fixados a título de indenização por danos extrapatrimoniais, limitando o magistrado a fixação contida no dispositivo. Artigo este que está sendo utilizado como embasamento nas decisões dos magistrados, diante de sua presunção de constitucionalidade, apesar de que o conteúdo conflita com o disposto na Constituição Federal, violando manifestamente o princípio da dignidade humana e não se preocupando com o objetivo verdadeiro da indenização e ressarcimento que é fazer justiça e proporcionar ao ofendido o sentimento de que seu sofrimento e dano não padecem de impunidade.

Portanto, este artigo explicitou os direitos da personalidade com o intuito de colaborar com a população que, muitas vezes, possa desconhecê-los, lhes servindo de meio informativo e preventivo, já que eles garantem a dignidade do meio ambiente de trabalho e limitam o poder diretivo do empregador.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Rodrigo de Souza. **Doenças psíquicas decorrentes do assédio moral nas relações de emprego**. Monografia. Juiz de Fora, MG: Universidade Federal de Juiz de Fora, 2016.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**, Câmara dos Deputados, Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. DOU de 09/08/1943-CLT. Rio de Janeiro, RJ.
- BRASIL. **Reforma Trabalhista**, Câmara dos Deputados, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. DOU de 14/07/2017- Brasília,DF.
- CUPIS, Adriano de. **Os direitos da personalidade**. 2.ed. São Paulo, SP: Quorum, 2008, p. 31- 90.
- FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 14.ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2013, p. 21.
- ENUNCIADOS APROVADOS NA 2ª JORNADA. 2º JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO nº **TARIFAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL. ART. 223-G, § 1º, DA LEI Nº 13.467/2017. INCONSTITUCIONALIDADE**. 2º JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO. 2º JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO: TARIFAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL. ART. 223-G, § 1º, DA LEI Nº 13.467/2017. INCONSTITUCIONALIDADE, [S. l.: s. n.], 27 fev. 2018. <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis2.asp?ComissaoSel=2>.
- MACIEL JUNIOR, Vicente de Paula. **Sentença . Título: (Sentença) - Id:872dc0b**. Nova Lima/MG, 28 fev. 2019. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00100016420195030165>. Acesso em: 1 jul. 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 22.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28.ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 216.

MELO, Raimundo Simões de. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 3.ed. São Paulo, SP: LTR, 2008, p. 30.

MORENO, Arlinda B.; VALLE, Elizabeth Ranier Martins do; ANGERAMI, Evandro Linhares; ANGELOTTI, Gildo; LATERZA, Isabella Drummond Oliveira Laterza; RIECHELMANN, José Carlos; GASPAS, Karla Cristina; COELHO, Marilda de Oliveira; ROCHA, Roseli Lopes da. **Psicossomática e a Psicologia da Dor**. (Org) CAMON, Valdemar Augusto Angerami. 2.ed. São Paulo, SP: Pioneira Thompson Leaving, 2012.

OLMOS, Cristina Paranhos. **Direitos da Personalidade nas Relações de Trabalho: Limitação, Relativização e disponibilidade**. São Paulo: LTR, 2017, p. 20.

SILVA, Leda Maria Messias da; CARVALHO, Gisele Mendes de; CARVALHO, Érika Mendes de; MACHADO, Isadora Vier. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho uma proposta de criminalização**. Curitiba, PR: JM, 2013, p. 21.

TRT-7 - **RO: 00007209720175070018**, Relator: MARIA ROSELI MENDES ALENCAR, Data de Julgamento: 17/07/2019, Data de Publicação: 18/07/2019.

TRT-16 **00165809120185160006 0016580-91.2018.5.16.0006**, Relator: JOSE EVANDRO DE SOUZA, Data de Publicação: 01/08/2019.

TRT-6 - **RO: 00006680720185060144**, Data de Julgamento: 02/05/2019, Quarta Turma.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: Parte Geral**. 13.ed. São Paulo, SP: Atlas, 2013, p. 181.

