

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

CRISTIANE KIYOKO TAURA HECKE

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:
CONSEQUÊNCIAS E RESPONSABILIDADES NO DIREITO PÁTRIO**

CURITIBA

2018

CRISTIANE KIYOKO TAURA HECKE

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:
CONSEQUÊNCIAS E RESPONSABILIDADES NO DIREITO PÁTRIO**

Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, do Centro Universitário Curitiba.

Orientadora: Prof. Ms. Ana Paula Pavelski

CURITIBA

2018

CRISTIANE KIYOKO TAURA HECKE

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:
CONSEQUÊNCIAS E RESPONSABILIDADES NO DIREITO PÁTRIO**

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

Orientadora: _____

Professora Ms. Ana Paula Pavelski

Professor Membro da Banca

Curitiba, de de 2018.

*Dedico ao meu companheiro
de vida, Daniel, que mesmo na
luta de se superar diariamente
contra um mal de saúde, foi
meu alicerce e inspiração, me
deu força, coragem e
incentivos, me apoiando em
todos os momentos da minha
graduação.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu esposo, Daniel, por me ajudar a tornar mais um sonho em realidade.

Aos meus filhos, André e Yuna, que me motivaram a buscar mais conhecimentos e a minha família a qual tenho como alicerce.

Aos meus pais, Hiroshi (in memoriam) e Michiyo, pela criação e ensinamentos.

Aos meus irmãos, Antonio e Tatiana, que me dão esperança para seguir.

Ao meu irmão, Ricardo, pelo carinho e disponibilidade em me ajudar a todo momento.

E a minha orientadora, Professora Ana Paula Pavelski, que foi fonte de inspiração sobre o tema. Pelo seu desprendimento em me ajudar no momento tão delicado na minha vida e pela amizade sincera.

RESUMO

O presente trabalho trata de assédio moral no ambiente de trabalho, sendo este um tema de tal relevância. Tendo em vista, os inúmeros ajuizamentos de ações indenizatórias na Justiça do Trabalho, em busca da diminuição do sofrimento do empregado-vítima. Diante disso, o presente visa conceituar essa modalidade de assédio e analisar as suas consequências no âmbito das relações trabalhistas, bem como os danos causados de natureza física e psíquica. Além disso, visa discorrer sobre as passíveis indenizações e quantificação destes danos. Pretendendo destacar, sobre a responsabilização civil do empregador pelos atos praticados por seus empregados durante a jornada de trabalho. Ressaltando, a sua obrigação de manter um ambiente de trabalho digno e saudável. Salientando ainda, a preocupação de identificar o agressor e de evitar a prática deste tipo de conduta. Uma vez que, este ato acarreta em uma desestabilidade na relação da vítima com o seu ambiente laboral, podendo ocorrer em um pedido de rescisão contratual ou em justa causa.

Palavras-chaves: Assédio moral. Ambiente de trabalho. Responsabilidade civil. Dignidade da pessoa humana.

LISTA DE SIGLAS

ART	– Artigo
CC	– Código Civil
CF	– Constituição Federal
CLT	– Consolidação das Leis do Trabalho
STF	– Supremo Tribunal Federal
STJ	– Superior Tribunal de Justiça
TRT	– Tribunal Regional do Trabalho
TST	– Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 ASSÉDIO MORAL	11
2.1 CONCEITO	11
2.2 REQUISITOS	13
2.2.1 Sujeito Ativo e Passivo	13
2.2.2 Elementos Caracterizadores	16
2.3 SITUAÇÕES QUE NÃO SE ENQUADRAM COMO ASSÉDIO MORAL.....	18
3 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL	20
3.1 QUANTO À INTENÇÃO OU MOTIVO.....	20
3.2 QUANTO AO LOCAL DE ORIGEM.....	21
3.2.1 Assédio horizontal	21
3.2.2 Assédio vertical ascendente	22
3.2.3 Assédio vertical descendente	22
3.2.4 Assédio misto	24
3.3 QUANTO À QUANTIDADE DE ENVOLVIDOS	25
4 PROCEDIMENTOS DE ASSÉDIO MORAL	28
4.1 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL	28
4.1.1 No Contrato de Trabalho	28
4.1.2 Danos Psíquicos e Saúde Mental	30
4.2 LEGISLAÇÃO NACIONAL	31
4.3 DAS MEDIDAS PREVENTIVAS CONTRA O ASSÉDIO MORAL	36
5 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR	38
5.1 RESPONSABILIDADE PENAL PELA PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL	42
5.2 RESPONSABILIDADE TRABALHISTA.....	44
5.3 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM FACE DO EMPREGADO.....	47
5.4 DANO INDENIZÁVEL.....	48
5.4.1 Dano Material	49
5.4.2 Dano Moral.....	49
5.5 DOS CRITÉRIOS DE VALORAÇÃO PARA O ARBITRAMENTO DE INDENIZAÇÃO.....	51

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	55
REFERÊNCIAS	56

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo a análise das variantes de assédio moral laboral, bem como as formas de prevenção a tal conduta e as suas consequências jurídicas, demonstrando os direitos do assediado a ser reparado em decorrência destes abusos.

O assédio moral pode se desenvolver de várias maneiras no ambiente de trabalho, sempre com o escopo de atingir de forma ofensiva a saúde psíquica e física do trabalhador, por meio de condutas abusivas, humilhantes e constrangedoras, que podem ser manifestadas por palavras, atos, gestos e até mesmo por frieza ou pelo silêncio de forma repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Sendo realizado sob as mais infundadas justificativas: a busca por uma maior produtividade, o anseio por relevar uma eventual incompetência do obreiro ou mesmo o puro sadismo do empregador ou de seu preposto.

Diante do exposto, é evidente que, a globalização econômica incentivou a busca por uma maior produtividade, aumentando assim competitividade entre os empregados, acarretando no surgimento da violência psicológica, um fenômeno recorrente no ambiente de trabalho, são condutas continuadas e aplicadas de forma agressiva.

Nesta perspectiva, surgem os questionamentos: quais os conceitos e variantes que definem o assédio moral laboral? E quais são as consequências jurídicas na seara do Direito Trabalhista sob a luz da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT e a Constituição da República Federativa do Brasil? Qual é o entendimento dos tribunais sobre o tema? Qual é o impacto das alterações trazidas pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) mormente na questão do dano extrapatrimonial (artigos 223-A a 223-G)?

No entanto, ao analisar as variantes do assédio moral laboral, as formas de prevenção a tal conduta e as suas consequências jurídicas, demonstrando os direitos do assediado a ser reparado por esses abusos.

Contudo, não importa qual seja a espécie de assédio moral sofrida pelo empregado, pois certamente as consequências são devastadoras, tanto de ordem pessoal quanto financeira, tais como: a perda do próprio emprego, dificuldade de recolocação profissional, baixa autoestima, abuso de drogas (lícitas e ilícitas) e

problemas relacionados à dificuldade a se readaptar a um ambiente de convívio social.

A convivência neste recinto de trabalho desagradável gera no empregado um sofrimento capaz de atingir sua saúde física e psicológica, criando um ambiente propício ao desenvolvimento de doenças psíquicas, cujo o resultado poderá acompanhá-lo por um longo período ou por toda a sua vida.

Não se pode confundir a violência psicológica com a natural “pressão” psicológica, por isso é essencial compreender quais são os requisitos para enquadrar determinada atitude como assédio moral ou não, além de distinguir quais são as modalidades existentes dentro das organizações laborais.

Diante deste cenário apresentado, o empregador não poderá mais negligenciar a sua responsabilidade de promover e manter o bem-estar e a saúde de seus empregados no ambiente de trabalho, sob pena de arcar com os encargos jurídicos provenientes da responsabilidade trabalhista, que poderá se basear em ações preventivas ou repressivas.

O assédio moral tem amparo legal nos artigos 1º, 5º e 7º da Constituição Federal, nos artigos 186, 187, 927 e seguintes do Código Civil, e no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, ambos relacionados com o princípio da dignidade da pessoa humana e com os direitos dos trabalhadores. Salientando que, no Brasil não se tem legislações específicas que versem sobre este fenômeno, sendo necessário o desenvolvimento do presente estudo.

O não cumprimento destes dispositivos, acarretam na obrigação de reparar os danos causados, sendo esta matéria denominada de responsabilidade civil. Contudo, para a análise dessa responsabilidade, tem que provar os fatos, bem como os danos sofridos, para que o juízo competente estabeleça o *quantum* indenizatório.

Por fim, o presente trabalho busca desenvolver uma discussão sobre o assédio moral no ambiente laboral, com o intuito de encontrar meios de solução para este problema.

2 ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é tema recorrente no ambiente laboral. Para que seja exposto de forma efetiva, faz-se necessário fazer um resgate histórico do significado de trabalho nesta pesquisa. Em regra, o termo trabalho sempre teve sua vinculação a algo doloroso, desagradável e degradante.¹

Neste sentido, temos a Revolução Industrial para ilustrá-lo, pois além de ser um marco histórico, ela é conhecida pelas suas abusividades no que tange ao labor. Esta Revolução foi essencialmente marcada pelas seguintes características: jornadas excessivas, a exploração do trabalho das mulheres e dos menores (crianças e adolescentes), baixo nível de segurança laboral, e ambiente de trabalho, em geral, insalubre e perigoso.² Infere-se que, nesta época, havia pouco respeito aos direitos a uma vida digna e aos direitos de um trabalho digno.

Sendo assim, resta perceptível que o assédio moral é algo intrínseco à sociedade e nela presente há tempo, e possui como seu principal elemento constitutivo as repetitivas agressões psicológicas à vítima. Passa-se, assim, a expor de forma minuciosa cada detalhe desta caracterização.

2.1 CONCEITO

O assédio moral é uma das modalidades de assédio previstas no ordenamento jurídico brasileiro e apresenta-se como um dos problemas mais recorrentes no ambiente de trabalho. Ele decorre especialmente da globalização econômica, que visa ao lucro e incentiva a competição entre os empregados, sendo este o motivo para que vários doutrinadores denominem esta modalidade de assédio como psicoterrorismo.³

Diante disso, é necessário conceituar o assédio moral, nas palavras de Marie-France Hirigoyen:

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou

¹ CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 7. ed. Niterói: Impetus, 2012. p. 913.

² Ibid., p. 12.

³ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004.

sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.⁴

No mesmo sentido, o assédio moral é definido por Sonia Mascaro Nascimento, como:

Uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho.⁵

Portanto, é possível entender que o assédio moral é a exposição dos trabalhadores a situações de condutas abusivas, humilhantes e constrangedoras, que podem ser manifestadas por palavras, atos, gestos e até mesmo por frieza ou pelo silêncio de forma repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Na doutrina internacional, o assédio moral é conhecido pelas seguintes expressões: “*mobbing*”, “*harcèlement*”, “*bullying*”, “*harassment*”, “*whistleblowers*” e “*bossing*”.

O termo *mobbing* se difundiu durante a década de 90, e ainda é utilizado nos seguintes países: Alemanha Dinamarca, Finlândia, Suécia e Suíça. Heinz Leymann conceitua o *mobbing* como “manobras hostis frequentes e repetitivas no local de trabalho, visando, sistematicamente uma mesma pessoa, provém de um conflito que degenera, sendo uma forma particularmente grave de estresse psicossocial.”⁶ Diante disso, concluímos que o *mobbing* está relacionado com o início da violência moral em face a um determinado grupo de empregados no ambiente laboral.

O *bullying* é o termo mais popularmente conhecido, mas não era reconhecido inicialmente no ambiente de trabalho, pois estava diretamente ligado às humilhações, vexames e/ou ameaças que um determinado grupo de crianças lançava em face de outras. Contudo, foi inserido na psicologia do trabalho na década de 80, sendo uma das causas do estresse social que se materializa por meio das agressões verbais de forma individual.⁷

⁴ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o Assédio Moral. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005. p. 17.

⁵ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral e dano moral no trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 29-30.

⁶ LEYMANN, Heinz apud HIRIGOYEN, Marie-France, 2015, p.77-78.

⁷ HIRIGOYEN, 2015, p. 80.

Em síntese, o assédio moral ocorre em toda parte do mundo, independentemente da forma em que é denominado, e está sempre relacionado a agressões verbais, ofensas e humilhações, que geram efeitos negativos na saúde psíquica da vítima, violando a dignidade da pessoa humana e do trabalhador, o qual deseja ser reconhecido e valorizado pelo seu serviço.

Em geral este tipo de assédio decorre da comparação entre características pessoais dos trabalhadores, com nas semelhanças e na competição, mas pode também surgir das diferenças entre as partes envolvidas, como etnia, crença, raça, cor, sexo, origem, bem como alguma forma de deficiência.

2.2 REQUISITOS

Para que seja caracterizado o assédio moral no ambiente laboral, alguns requisitos são necessários. Sendo estes, as figuras dos sujeitos ativo e passivo, ou seja, do assediador (agressor) – sujeito ativo, e do assediado (vítima) – sujeito passivo.

Além desses sujeitos, para que este assédio seja caracterizado deve haver uma atmosfera estressante vivida pela vítima, na qual ela é obrigada a cumprir metas impossíveis ou a exercer atividades alheias a sua função, o que lhe causa descrédito pessoal, profissional e, muitas vezes, incorre em isolamento no ambiente de trabalho.⁸

Serão expostos a seguir os requisitos de forma mais detalhada.

2.2.1 Sujeito Ativo e Passivo

Tendo em vista que o assédio moral abordado na presente pesquisa ocorre no ambiente laboral, os sujeitos envolvidos, em regra, serão o empregado e o empregador, ambos definidos na Consolidação das Leis do Trabalho nos artigos 2º e 3º, respectivamente, ou empregados em níveis hierárquicos diversos.

Assim, define-se estes sujeitos. A Consolidação das Leis do Trabalho considera como empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assume os riscos da

⁸ BRUGINSKI, Marcia Kazenoh. Assédio moral no trabalho: conceito, espécies e requisitos caracterizadores. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, v. 2, n. 16, p. 34, mar. 2013. Disponível em: <https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24255/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28MAR%202013%20-%20n%C2%BA%2016%20-%20Ass%C3%A9dio%20Moral%20e%20Sexual%29.pdf>. Acesso em: 16 mai. 2018.

atividade econômica, que contrata, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Por equiparação, a lei também considera como empregador os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, desde que admitirem trabalhadores como empregados.⁹

Já o empregado é definido por toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.¹⁰ Conforme exposto, este empregado pode ocupar níveis e cargos diversos dentro de um plano de carreira ou da estrutura organizacional.

Como o assédio moral pode acontecer de inúmeras formas, é impossível definir de forma estática quem são os sujeitos ativo e passivo. A depender do caso concreto, essa posição pode variar entre o empregado e o empregador, ou entre dois empregados, embora seja muito comum que o assediador esteja em nível hierárquico superior ao ocupado pelo assediado.

Contudo, é possível elencar algumas características do agressor, conforme expõe Maria-France Hirigoyen, que caracteriza o perfil do agressor narcisista da seguinte forma:

Os grandes perversos são também seres narcisistas e, como tal, vazios, que se alimentam da energia vital e da seiva do outro. O perverso narcisista depende dos outros para viver; sente-se impotente diante da solidão, por isso, agarra-se a outra pessoa como verdadeira sanguessuga. Esta espécie é movida pela inveja e seu objetivo é roubar a vida de suas vítimas. Como sujeito megalômano, o perverso tem um senso grandioso da própria importância, é absorvido por fantasias de sucesso ilimitado e de poder. Acredita ser especial e singular, pensa que tudo lhe é devido; tem excessiva necessidade de ser admirado, e age como um vampiro. Não tem empatia, alimenta-se da energia dos que se veem seduzidos pelo seu charme; sente profunda inveja daqueles que parecem possuir coisas que lhe faltam, ou que simplesmente sabem extrair prazer da vida. São críticos ferinos; sentem prazer em criticar os outros, assim, provam-se onipotentes, diante da nulidade dos outros. Vazios e despossuídos de subjetividade, os perversos são seres irresponsáveis; por isso, ocultam-se, jogando os seus erros e limitações nos outros. Afinal, tudo que acontece de mau é sempre culpa dos outros.¹¹

⁹ BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Portal do Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 16 mai. 2018.

¹⁰ BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Portal do Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 16 mai. 2018.

¹¹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 5. ed. São Paulo: Bertrand Brasil, 2002. p. 143.

Ao analisar o perfil do agressor narcisista, percebe-se que este se identifica com aquele empregado que necessita de autoafirmação constante, precisa de elogios, reconhece-se como aquele que possui todos os conhecimentos e é tomado pela crença de sucesso ilimitado. Quando algo de errado acontece, ele coloca a culpa em qualquer outro empregado, para que a sua imagem perante os seus superiores hierárquicos não seja afetada.¹² Ademais, com as críticas severas que dispara na direção dos colegas de trabalho ele pretende, de forma idealizada, manter sua onipotência.

Normalmente este agressor é reconhecido por suas atitudes, pois se utiliza de meios maliciosos e cruéis com seus colegas de trabalho, sendo incapaz de sentir empatia, sempre se dirigindo a eles através de gritos e não admitindo a execução do trabalho de forma diferente da sua maneira.¹³

A vítima dessa perseguição muitas vezes não consegue compreender o porquê de sofrer tantas agressões. Em geral, mal sabe que possui qualidades que incomodam o agressor, causando-o inveja e insegurança. Assim também aponta Márcia Novaes Guedes:

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem, são geralmente pessoas bem-educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o perverso busca roubar. As manobras perversas reduzem a autoestima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. Seduzido e fascinado pelo perverso o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente, seja cúmplice da própria agressão.¹⁴

Isto posto, infere-se que a vítima é, em regra, aquele empregado com grande senso de responsabilidade e que possui várias qualidades profissionais e morais, o

¹² OLIVEIRA, Euler Sinoir de. Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, v. 2, n. 16, p. 133, mar. 2013. Disponível em: <https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24255/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28MAR%202013%20-%20n%C2%BA%2016%20-%20Ass%C3%A9dio%20Moral%20e%20Se%20xual%29.pdf>. Acesso em: 16 mai. 2018.

¹³ OLIVEIRA, Euler Sinoir de. Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, v. 2, n. 16, p. 133, mar. 2013. Disponível em: <https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24255/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28MAR%202013%20-%20n%C2%BA%2016%20-%20Ass%C3%A9dio%20Moral%20e%20Se%20xual%29.pdf>. Acesso em: 16 mai. 2018.

¹⁴ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003. p. 63.

que leva o agressor a sentir insegurança em relação ao seu cargo na empresa. Diante do cenário inseguro e, para ele, imprevisível, passa a desenvolver manobras que induzam o assediado ao erro ou a desenvolver baixa autoestima.

2.2.2 Elementos Caracterizadores

É notória a extrema dificuldade em ajustar as condutas de assédio moral ao caso concreto. Nesse sentido, para Sônia Mascaro Nascimento, o assédio moral consiste em:

(I) desaprovação velada e sutil a qualquer comportamento da vítima; (II) críticas repetidas e continuadas em relação à sua capacidade profissional; (III) comunicações incorretas ou incompletas quanto à forma de realização do serviço, metas ou reuniões, de forma que a vítima sempre faça o serviço de forma incompleta, incorreta ou intempestiva, e ainda se atrase para reuniões importantes; (IV) apropriação de ideais da vítima para serem apresentadas como de autoria do assediador; (V) isolamento da vítima de almoços, confraternizações ou atividades junto aos demais colegas; (VI) descrédito da vítima no ambiente de trabalho mediante rumores ou boatos sobre a sua vida pessoal ou profissional; (VII) exposição da vítima ao ridículo perante colegas ou clientes, de forma repetida e continuada; (VIII) alegação pelo agressor, quando e se confrontados, de que a vítima está paranoica, com mania de perseguição ou não tem maturidade emocional suficiente para desempenhar as suas funções; e (IX) identificação da vítima como “criadora de caso” ou indisciplinada.¹⁵

Depreende-se, portanto, que o assédio moral agride valores do assediado e, em maior grau, afeta seus sentimentos de honra e dignidade, colocando em dúvida até mesmo a sua própria competência. Ao expor o assediado ao ridículo, ao isolá-lo dos demais colegas, ao apropriar-se de suas ideias, o agressor busca afetar sua autoestima e ocultar suas qualidades pessoais e profissionais no ambiente de trabalho.

Marie-France Hirigoyen traz uma lista exemplificativa de ações realizadas pelo agressor que caracterizam o assédio moral e podem deteriorar tanto o ambiente de trabalho, quanto as condições psíquicas do assediado em executar suas atividades:

Retirar da vítima a autonomia. Não lhe transmitir mais informações úteis para a realização de tarefas. Contestar sistematicamente todas as decisões. Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada. Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador. [...] Retirar o trabalho que normalmente lhe compete. Dar-lhe permanentemente novas tarefas. Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas

¹⁵ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011 p. 14-15.

competências. Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências. Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios). Agir de modo a impedir que obtenha promoção. Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos. Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde. Causar danos em seu local de trabalho. Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar. Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho. Induzir a vítima ao erro.¹⁶

Importante destacar que de tais agressões decorrem uma série de consequências jurídicas e não jurídicas.

As consequências não jurídicas estão relacionadas à condição pessoal da vítima e suas atividades laborais, e podem servir de provas para a caracterização da conduta: lesões à saúde física e psíquica, queda de produtividade, tendências a vícios, involução social, danos psiquiátricos, depressão e, em casos mais extremos, até mesmo o suicídio.

As consequências jurídicas são diversas, em regra geram o direito à indenização pelos danos causados, e visam proteger a vítima e reprimir prioritariamente a conduta injusta do agressor.

Nesta toada, a jurisprudência pátria reconhece a gravidade do assédio moral laboral e faz menções a certas características desta conduta abusiva. Senão vejamos:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. A falta de urbanidade, consistente no tratamento grosseiro e deseducado de superiores hierárquicos em relação aos empregados que estão sob suas ordens, são fatos suficientes a justificar o pagamento de indenização por danos morais. O menosprezo ao subordinado é causa bastante para levar a sofrimento íntimo, uma vez que a dignidade da pessoa humana é valor protegido constitucionalmente. A hierarquia não pode se assentar na humilhação do subordinado, nem se pode admitir tais “métodos de gestão” em pleno século XXI, quando os direitos humanos e a igualdade social ganham campo e vencem barreiras nacionais e culturais, para se tornarem valores de dimensão mundial.¹⁷

Em síntese, o assédio moral é caracterizado pela conduta repetitiva de ação ou omissão do assediador, com o intuito de afetar a autoestima, o estado moral e psicológico da vítima e até mesmo de excluí-lo do seu ambiente de trabalho. Tal conduta acaba por violar princípios constitucionais que visam a proteção do

¹⁶ HIRIGOYEN, 2005, p. 108.

¹⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). Assédio moral. Indenização. Recurso Ordinário nº 00849-2008-033-03-00-3 – MG. Relator: João Bosco Pinto Lara. Belo Horizonte, 06 de maio de 2009. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129554116/recurso-ordinario-trabalhista-ro-686209-00849-2008-033-03-00-3/inteiro-teor-129554126>>. Acesso em: 16 mai. 2018.

trabalhador, como o direito à dignidade, à integridade física e moral, a livre expressão e opinião, que repercutem na saúde física e psíquica do trabalhador.

2.3 SITUAÇÕES QUE NÃO SE ENQUADRAM COMO ASSÉDIO MORAL

Há situações que, apesar de possuírem elementos comuns com o assédio moral, não se enquadram nessa conduta laboral. Contudo, essas figuras podem ser utilizadas como meio da prática de assédio.

A primeira situação que não se confunde com o assédio moral é o estresse. O estresse é uma reação do organismo humano com componentes psicológicos, físicos, mentais e hormonais, quando a pessoa ultrapassa seus limites.¹⁸ Ele pode estar relacionado às más condições que prejudicam a produtividade e a capacidade laboral. Contudo, o estresse, isoladamente, não configura o assédio, podendo por meio dele acarretar em assédio.¹⁹

Ainda, o assédio moral não se confunde com a gestão por injúria, sendo este um comportamento do administrador que por ser imaturo, injuria e insulta seus empregados, gerando um ambiente de terrível pressão. Porém, não se enquadra como assédio, pois a gestão por injúria é o comportamento de um dirigente tirânico.²⁰

Como já exposto, o assédio se caracteriza pela ação reiterada de determinadas condutas e, por este motivo, as agressões pontuais e independentes não são consideradas como assédio moral. Entende-se que as agressões pontuais são decorrentes de uma crise, ou seja, de uma alteração de ânimos de forma isolada.²¹

Ainda, não se pode confundir o assédio moral com o assédio sexual, uma vez que este está relacionado a uma conduta coercitiva de natureza sexual, a qual viola a liberdade da vítima e a obriga a praticar atos libidinosos não desejados. Esta conduta, inclusive, está tipificada como crime no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro. Enquanto o assédio moral viola a dignidade da pessoa humana, o que envolve a saúde psíquica do indivíduo, o assédio sexual agride a dignidade sexual da vítima.

Assim também entende a jurisprudência, exemplificada pelo julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que distinguiu estes dois institutos. Neste caso, a

¹⁸ BURATTO, Josiane. O que é estresse. **Bem de saúde**, 01 jul. 2009. Disponível em: <<http://www.bemdesaude.com/expert/9/dra-josiane-buratto/337/o-que-e-estresse.html>>. Acesso em: 19 mai. 2018.

¹⁹ FERREIRA, 2004, p. 59.

²⁰ HIRIGOYEN, 2005, p. 28.

²¹ FERREIRA, op. cit., p. 60.

reclamante alegou ter sofrido assédio moral e sexual, quando foi ameaçada de demissão se não dispensasse o administrador do sindicato, e, quando, o diretor a convidava para almoçar, seguido de grajecos, gritando o seu nome pelo sindicato, momento em qual se trancava em sua sala. Fato este que não inibia o comportamento do diretor, pois passava a esmurrar a porta da sala e ameaçar de demissão, caso não abrisse a porta.

No entanto, ao analisar tais condutas, verifica-se o assédio moral. Tendo em vista, que a vítima era submetida a pressão psicológica e humilhação. Diante disso, a ementa do presente caso, distingue o assédio moral e sexual, conforme exposto:

ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL - DISTINÇÃO. Os atos reputados como de violência psicológica, porquanto praticados de forma permanente no ambiente de trabalho, somente ensejam a hipótese de assédio sexual, quando os danos morais dele provenientes decorrerem da prática de atos verbais e físicos praticados pelo assediador, com a finalidade de submetê-lo aos seus caprichos sexuais. Todavia, quando a resistência do empregado às demandas sexuais do superior hierárquico desperta ressentimentos, que levam o empregador ou seu preposto a perseguir sua vítima, a hipótese então configurada é de assédio moral no trabalho. Ambas as formas de assédio, moral e sexual, dão direito à reparação do dano sofrido. No caso dos autos, não restou comprovada a prática de ato capaz de caracterizar qualquer das condutas citadas, não havendo como ser deferidas as indenizações postuladas.²²

Assim sendo, essas situações expostas, apesar de se assemelharem com o assédio moral, não são condutas típicas deste tipo de assédio por não preencherem os elementos caracterizadores deste instituto.

²² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). Assédio moral ou sexual – distinção. Recurso Ordinário nº 01260200801403004 0126000-19.2008.5.03.0014 – MG. Relator: Cleube de Freitas Pereira. Publicado na data de 30 de novembro de 2009. DEJT. p. 204. **Jusbrasil**. Disponível em: <<http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129557742/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1260200801403004-0126000-1920085030014>>. Acesso em: 19 mai. 2018.

3 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

Conforme já explicitado, o assédio moral pode ocorrer de diversas maneiras no ambiente de trabalho, e pode ser caracterizado por várias espécies, com classificação quanto: à intenção ou motivo, quanto ao local de origem, que se subdivide em assédio horizontal, vertical (ascendente e descendente) e misto, e pela quantidade de envolvidos.

Mauricio Godinho Delgado explica que nem sempre é simples a tarefa de ter o assédio moral identificado e reconhecido pelo empregador. Assim argumenta:

O assédio moral praticado por trabalhador(es) pode não ser reconhecido pelo empregador e suas chefias – o que reduz a possibilidade jurídica de responsabilização do empresário pela ofensa e lesão perpetrada em face do comportamento assediador. Porém é preciso que se mencione que, mesmo em casos de assédio moral cometido por trabalhadores contra colega, há a possibilidade jurídica de ser o empregador responsabilizado pela vítima, em alguma medida, uma vez que a ele compete a atribuição de criar e manter ambiente hígido de trabalho no estabelecimento e na empresa [...]²³

Importante destacar que, independentemente da forma como se dá este assédio, há sempre a possibilidade jurídica de pedido de indenização pelo dano causado, e a responsabilidade do empregador em reparar este dano, uma vez que a ele compete manter o ambiente laboral saudável.

A seguir, analisa-se cada uma das espécies de assédio moral e suas características.

3.1 QUANTO À INTENÇÃO OU MOTIVO

Nesta classificação, a intenção ou o motivo do assediador, aparentemente, de imediato, é de destruir a vítima. Essa intenção pode decorrer por inúmeros motivos, podendo ser consequência fracassada de assédio sexual, bem como da ambição de um cargo, com a percepção de que assediando afastará o assediado da tal promoção desejada.²⁴

²³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª Ed. São Paulo: LTr, 2016. p.1294.

²⁴ FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos Julio Olivé. **Assédio Moral: uma visão multidisciplinar**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 29. Disponível em: <<https://online.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522497898/>>. Acesso em: 19 mai. 2018.

Neste caso, a motivo para que a conduta assediadora ocorra é o fator a ser analisado. Conforme visto, diversos fatores levam o assediador a agredir sua vítima, e, em regra, a sua real intenção é de foro íntimo.

Conforme exposto, o assediador sente-se compelido a neutralizar o sujeito agredido, seja por motivos de inveja, seja por concorrência no ambiente corporativo, ou pela ameaça da perda de seu cargo. Isto corre, ainda, porque aquele indivíduo agredido possui características, em geral positivas, que aos olhos do agressor mostram-se intimidadoras.

As intenções e os motivos para que o assédio moral laboral ocorra são diversos e complexos.

3.2 QUANTO AO LOCAL DE ORIGEM

As condutas que caracterizam o assédio moral podem se desenvolver tanto dentro quanto fora da atmosfera laboral, a depender da posição do assediador, e podem ocorrer até mesmo dentro do núcleo familiar.²⁵ Cumpre salientar que, em relação à posição hierárquica entre agressor e vítima, essa conduta assediadora ocorre de forma horizontal, vertical e mista, conforme será exposto a seguir.

3.2.1 Assédio horizontal

O assédio horizontal ocorre com a prática repetitiva de comportamento humilhante e vexatório entre empregados da mesma posição hierárquica, isto é, não existe relação de subordinação entre os envolvidos. São, em regra, empregados de um mesmo setor, colegas de trabalho de uma mesma área de atuação.

São inúmeros os motivos que levam a essa violência, desde a competição e busca por uma promoção ou cargo, até a intolerância religiosa, ética, política e sexual.²⁶

Importante ressaltar que, embora a conduta agressora ocorra entre colegas de trabalho, de mesma posição na hierarquia organizacional, é de responsabilidade do empregador manter a qualidade do ambiente laboral, e a ele se aplica a

²⁵ FIORELLI; FIORELLI; MALHADAS JUNIOR, 2015, p. 33.

²⁶ ALVARENGA Leidyane. Os tipos de assédio moral. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://leidyane2030.jusbrasil.com.br/artigos/534802305/os-tipos-de-assedio-moral>>. Acesso em: 19 mai. 2018.

responsabilidade civil subjetiva quanto ao dano causado ao trabalhador, com a respectiva reparação do dano sofrido.

3.2.2 Assédio vertical ascendente

Esta espécie de assédio ocorre quando um empregado hierarquicamente inferior assedia seu superior, principalmente quando aquele tem conhecimento de uma informação sigilosa do seu superior hierárquico ou até mesmo da empresa. Em geral, o assediador utiliza-se de chantagem para se beneficiar, como, por exemplo, pede aumento de salário, exige uma promoção e chega a faltar injustificadamente.²⁷

Esta conduta é a mais difícil de ser visualizada na prática, pois haveria uma afronta à hierarquia no ambiente laboral. No entanto, apesar de incomum, pode ser examinado na jurisprudência, conforme verificado no Recurso Ordinário proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, a ser analisado a seguir. Veja-se:

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE. A indenização por dano moral é devida quando presentes os pressupostos dos artigos 186 e 927 do Código Civil, sendo eles: ato ilícito, culpa, nexo causal e dano. Em que pese não ser tão comum, pode ocorrer o assédio moral ascendente, qual seja, de chefiado(s) em direção à(s) chefia(s). Ainda que se trate de assédio moral vertical ascendente, o empregador pode ser responsabilizado, pois lhe compete criar e manter ambiente hígido de trabalho, na forma do artigo 157 da CLT.²⁸

Ressalta-se que, ainda que se trate de assédio moral vertical ascendente, movido pelo subordinado em relação ao chefe, o empregador pode ser responsabilizado, pois compete a ele manter um ambiente adequado de trabalho.

3.2.3 Assédio vertical descendente

É o tipo de assédio mais comum em ambiente de trabalho. Configura-se quando o superior hierárquico assedia, de forma reiterada, o(s) seu(s) subordinado(s).

²⁷ FACURE, Estevan. Tipos de assédio moral no trabalho. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://estevanf.g.jusbrasil.com.br/artigos/317924376/tipos-de-assedio-moral-no-trabalho>>. Acesso em: 20 mai. 2018.

²⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (17. Região). Dano moral. Assédio moral vertical ascendente. Recurso Ordinário nº 0000198-46.2016.5.17.0012 – ES. Relator: Desembargador José Luiz Serafini. Vitória, 20 de março de 2017. **Jusbrasil**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/443874433/andamento-do-processo-n-0000198-4620165170012-ro-28-03-2017-do-trt-17?ref=topic_feed>. Acesso em: 20 mai. 2018.

Caracteriza-se pelo comportamento inadequado daquele que detém o poder, o qual passa a insultar, ofender, realizar falsas acusações, degradando o meio ambiente laboral.²⁹

O Tribunal Superior do Trabalho definiu o assédio moral vertical descendente, da seguinte forma:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL COLETIVO. ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE. TRATAMENTO OFENSIVO. EMPREGADOR. PODER DIRETIVO. ABUSO. CONFIGURAÇÃO. 1. Configura assédio moral vertical descendente a conduta de superior hierárquico consistente em expor subordinados a situações vexatórias e/ou humilhantes, de modo a afetar-lhes a dignidade e a autoestima. Tal se dá quando se utiliza de palavras agressivas e ofensivas, de forma a ridicularizar da generalidade de seus subordinados, na presença de colegas. 2. Convicção que se robustece ante a constatação de que a empresa, ciente de práticas agressivas e desmesuradas de gestão, genericamente cometidas, buscou justificá-las sob a alegação de que a conduta do superior hierárquico "decorre de sua forma de administrar, do seu temperamento ou do seu jeito de ser, não revelando ser intencional esse tratamento agressivo e grosseiro". 3. Tipifica dano moral coletivo o assédio moral que implica lesão a interesses transindividuais, que ultrapassam a esfera pessoal de cada um dos empregados. 4. Por ofender direitos fundamentais e personalíssimos dos empregados, o assédio moral institucional gera direito à indenização decorrente de responsabilidade civil subjetiva, que tem como pressupostos a conduta comissiva ou omissiva do empregador, a existência de dano real à vítima e a relação de causalidade entre a conduta do ofensor e os danos experimentados. 5. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento.³⁰

Portanto, verifica-se que a Corte Superior do Trabalho vislumbra o assédio moral vertical descendente como aquela conduta cometida pelo superior hierárquico em relação a seu subordinado, na presença de outros colegas, e que envolve situações vexatórias e/ou humilhantes que afetam a autoestima e a dignidade do trabalhador.

Ressalta-se, portanto, que esta espécie de assédio moral implica em descumprimento de obrigação contratual do empregador, o que gera o dever de indenização decorrente de responsabilidade civil subjetiva, uma vez que viola o

²⁹ ALVARENGA Leidyane. Os tipos de assédio moral. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://leidyane2030.jusbrasil.com.br/artigos/534802305/os-tipos-de-assedio-moral>>. Acesso em: 20 mai. 2018.

³⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de instrumento. Recurso de revista. Dano moral coletivo. Assédio moral vertical descendente. Tratamento ofensivo. Empregador. Poder diretivo. Abuso. Configuração. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 12425420095100008 – DF. Relator: João Oreste Dalazen. Brasília, 31 de maio de 2017. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/468166541/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-12425420095100008?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 20 mai. 2018.

princípio da dignidade da pessoa humana e ofende direitos fundamentais e personalíssimos da vítima.

3.2.4 Assédio misto

Outra espécie de assédio moral laboral se caracteriza pelo assédio misto, no qual o ofendido é assediado por todos, tanto por superiores hierárquicos, quanto por seus colegas de trabalho. Em outras palavras, há uma mistura dos assédios morais horizontal e vertical.³¹

Ocorrem, ainda, situações nas quais um trabalhador assedia outro colega, ora em posição horizontal, enquanto exercem função em mesmo nível hierárquico na organização, ora em posição vertical, quando passa a exercer cargo em nível superior àquela vítima de suas agressões.

É o que acontece no caso exposto a seguir, julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho. Veja-se:

ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE E HORIZONTAL. INÉRCIA DA EMPREGADORA. OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR OS DANOS MORAIS SOFRIDOS PELO EMPREGADO ASSEDIADO. Caracteriza o assédio moral o comportamento dos prepostos ou colegas de trabalho que exponha o empregado a reiteradas situações constrangedoras, humilhantes ou abusivas, causando degradação do ambiente laboral e aviltamento à dignidade da pessoa humana. Com efeito, também pode ocorrer o assédio moral de subordinado para superior (assédio vertical ascendente) ou de pessoas que estão no mesmo grau de hierarquia, como um colega de trabalho (assédio moral horizontal). O comportamento do preposto da ré, que figurou tanto como subordinado e, posteriormente, como colega de trabalho da reclamante, no sentido de expor os trabalhadores de todo um setor a reiteradas situações constrangedoras não elimina o assédio individual também à autora, coordenadora do setor atingido. A reclamante, além de sofrer agressão psicológica a ela diretamente direcionada, via-se, diante da injustificável inércia da ré em barrar o assediador, sem meios de reagir e responder a seus demais subordinados quanto a essa intolerável situação, que tornava insuportável a ela o exercício das funções de coordenadora, diante da grave instabilidade no ambiente de trabalho provocada pelo comportamento agressivo de determinado empregado, o que também colocava em xeque sua própria posição de superioridade hierárquica inerente ao cargo ocupado. Nessa hipótese, resta configurada a obrigação da reclamada indenizar a autora pelos danos morais sofridos, conforme artigos 186, 187, 927 e 932, III, do Código Civil.³²

³¹ FIORELLI; FIORELLI; MALHADAS JUNIOR, 2015, p. 45.

³² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). Assédio moral vertical ascendente e horizontal. Inércia da empregadora. Obrigação de indenizar os danos morais sofridos pelo empregado assediado. Recurso Ordinário nº 02104201114203003 0002104-35.2011.5.03.0142 – MG. Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira. Belo Horizonte, 06 de fevereiro de 2013. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt->

No caso em tela, verifica-se que o assédio moral restou caracterizado e ocorreu de forma mista, tanto verticalmente, quanto horizontalmente, além de ter sido deflagrado aos trabalhadores de todo um setor da organização.

Esta é a modalidade mais grave, que afeta de forma mais severa a qualidade de vida do trabalhador e a ele traz prejuízos variados, em especial de ordem psicológica, pois o expõe a situações vexatórias reiteradamente, de forma sistemática, além de violar drasticamente o meio ambiente geral de trabalho.

3.3 QUANTO À QUANTIDADE DE ENVOLVIDOS

É possível, ainda, classificar o assédio moral quanto à quantidade de envolvidos, podendo haver as seguintes combinações: um único assediador e assediado; um único assediador e vários assediados; diversos assediadores e um único assediado; múltiplos assediadores e assediados.

Em geral, o assédio ocorre com um único assediador e assediado, de forma direta e unilateral, sendo esta a situação mais simples de ser identificada e resolvida. Nestes casos, é evidente, que as partes envolvidas possuem questões pessoais graves, podendo ser recíprocas ou não.³³ Contudo, o assédio se dá de forma pontual.

Pode ocorrer, também, a agressão entre um único assediador e vários assediados. Essa espécie de assédio é uma evolução da modalidade anterior, em decorrência da união de um grupo de empregados em prol da defesa daquele trabalhador assediado.³⁴

Ocorre, ainda, a possibilidade de haver vários assediadores e um único assediado. A quantidade de envolvidos nesta classificação pode variar conforme a modalidade de assédio. No assédio vertical descendente, por exemplo, há a união de vários superiores hierárquicos que praticam violência psicológica em face de um único empregado. Já no assédio moral horizontal, o agressor se une a seus colegas de trabalho a fim de ridicularizar, de forma sistemática, a vítima. Por fim, no assédio vertical ascendente, os subordinados se unem contra o seu superior hierárquico.³⁵

3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124112919/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2104201114203003-0002104-3520115030142>. Acesso em: 01 jun. 2018.

³³ FIORELLI; FIORELLI; MALHADAS JUNIOR, 2015, p. 46.

³⁴ FIORELLI; FIORELLI; MALHADAS JUNIOR, 2015, loc. cit.

³⁵ FIORELLI; FIORELLI; MALHADAS JUNIOR, 2015, loc. cit.

Para exemplificar essa modalidade, em especial aquela em que os detentores de cargos de chefia se unem contra um trabalhador, acostamos o seguinte caso:

O caso do analista Vicente é exemplar. Ativo participante de movimentos reivindicatórios, angariou o ódio de supervisores que percebiam sua presença em ações relacionadas com boicote de produção.

Entretanto, membro da CIPA, Vicente sentia-se legalmente protegido contra ações administrativas mais severas, o que contribuía para torná-lo cada vez mais audacioso em seus comportamentos.

Os supervisores passaram a criar obstáculos à sua vida dentro da organização, reduzindo-lhe atribuições, deslocando-o para locais com pouco ou nenhum contato com outros empregados e, indiretamente, humilhando-o perante os colegas.

As ações de boicote comandadas por Vicente fortaleciam a convicção dos supervisores de que deveriam isolá-lo e neutralizar seus comportamentos, ao mesmo tempo em que abriam espaço para que ele pleiteasse indenização por assédio moral.³⁶

No caso em tela, verifica-se a conduta coletiva dos superiores em relação ao empregado, ativo participante de movimentos reivindicatórios, contra o qual não conseguiam tomar medidas drásticas, como por exemplo sua demissão, em virtude de ser o trabalhador detentor de estabilidade, pois membro da CIPA. Em casos como este, diante da reduzida possibilidade de ação e com receio do impacto de suas ações e reivindicações, os superiores passaram a assediá-lo moralmente, com condutas abusivas e repetitivas a fim de neutralizá-lo e tornar sua vida insuportável no local de trabalho.

Por fim, existe ainda a possibilidade de que vários assediadores agridam várias vítimas, concomitantemente. Nesta modalidade, há a junção das demais modalidades de assédio moral e nela os assediados se unem com o intuito de estabelecer um equilíbrio de forças.

Para exemplificar, expõe-se o seguinte caso:

A situação mais conhecida em que isso acontece, especialmente em grandes organizações, encontra-se nos processos de demissão coletiva: especialistas em promover demissões trabalham em conjunto com os profissionais internos para desestabilizar emocionalmente o grupo selecionado para ser demitido, de tal maneira que seus integrantes aceitem, com maior facilidade, as condições estabelecidas para os desligamentos. Os “desligados”, embora se constituam em um grupo de maiores proporções, raramente conseguem coordenar suas ações para tornar mais vantajosas as condições demissionais que irão aceitar. Falta-lhes o equilíbrio emocional para lidar com a transição, porque as questões particulares ganham colorido e se superpõem às possibilidades de soluções coletivas.³⁷

³⁶ FIORELLI; FIORELLI; MALHADAS JUNIOR, 2015, p. 46.

³⁷ Ibid., p. 47.

Em casos como este, o empregador, na pessoa de especialistas em demissões coletivas, busca desestabilizar emocionalmente o grupo a ser dispensado para que aceitem com maior facilidade as condições expostas na rescisão do contrato de trabalho.

Com isso, ao utilizar o assédio moral como ferramenta, o empregador também busca reduzir a quantidade de reivindicações por parte dos trabalhadores para que tal demissão ocorra.

4 PROCEDIMENTOS DE ASSÉDIO MORAL

Os procedimentos exteriorizam as condutas que caracterizam o assédio moral, e são aqueles efetuados com a finalidade de destruir a autoestima da vítima, expondo-a a situações constrangedoras e humilhantes, acarretando, até mesmo, no fim do contrato de trabalho por solicitação do empregado.³⁸ Embora solicitado pelo trabalhador, este pedido de demissão reveste-se de caráter diverso, uma vez que o obreiro o solicita por culpa do empregador, conforme prevê a CLT e será exposto adiante.

Estes procedimentos geram consequências jurídicas e têm reflexos tanto para o obreiro, quanto para seu empregador, pois acarretam implicações no contrato de trabalho, no tipo de rescisão deste contrato, nos danos causados ao trabalhador e no seu direito à indenização decorrente do dano, conforme será exposto a seguir.

4.1 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

São inúmeras as consequências que o assédio moral pode ocasionar. Para o trabalhador vítima do ato, os danos ocorrem na vida íntima e o afetam de diversas formas, como na saúde física e psíquica, muitas vezes de forma irreparável, bem como na sua vida profissional, social, financeiro.

Por consequência, a empresa também acaba sendo afetada diretamente, pois sofre os impactos da diminuição da produtividade dos empregados assediados, adquire despesas inesperadas decorrentes de rescisão contratual e de ações indenizatórias propostas no Poder Judiciário, tendo ainda a sua imagem denegrida.

4.1.1 No Contrato de Trabalho

No que tange ao contrato de trabalho, o assédio moral pode acarretar na rescisão contratual, em um primeiro momento, por iniciativa do empregado. Porém, comumente, este apenas requer a extinção do contrato por se encontrar em situação

³⁸ CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual**: previna-se. Brasília: CNMP, 2016. Disponível em: <http://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/as_sedio-moral-e-sexual.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2018.

insustentável no ambiente de trabalho. Em suma, situações como esta acarretam a rescisão indireta, por culpa por empregador.

Ressalta-se que, para caracterizar a rescisão indireta é necessário que tenha ocorrido falta grave por meio dos atos do empregador, o qual acarretou em prejuízos para o trabalhador, sendo insustentável a relação empregatícia.

A rescisão indireta do contato de trabalho tem fundamento no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, *in verbis*:

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; [...]
- 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; [...].³⁹

Diante disso, conforme disposto no artigo supracitado, cabe ao empregado considerar rescindido o contrato e pleitear a respectiva indenização pelos danos sofridos nos casos, entre outros, em que o empregador ou seus prepostos praticarem atos lesivos da honra e boa fama, o que se estende, inclusive, aos seus familiares.

Depreende-se, portanto, que cabe pedido de rescisão indireta de contrato de trabalho nos casos em que o trabalhador sofrer assédio moral de forma comprovada.

Além disso, o referido artigo prevê expressamente a possibilidade de ajuizamento de uma ação de indenização em face do empregador, o qual responderá pelos danos causados pelas agressões praticadas em relação ao obreiro.

Ressalta-se o empregador possui o direito de regresso em face do empregado agressor e poderá dispensá-lo por justa causa, enquadrando-o, por exemplo, nos casos de incontinência de conduta ou mal procedimento, conforme disposto no artigo 482, alínea “b”, da Consolidação das Leis do Trabalho.⁴⁰

Por fim, outras medidas podem ser tomadas pelo empregador, com consequências diretas no contrato de trabalho, que possam evitar o término da

³⁹ BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Portal do Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 mai. 2018.

⁴⁰ BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Portal do Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 mai. 2018.

relação trabalhista. Um exemplo disso é a transferência do obreiro para outro setor ou outra sede, com sua anuência, a depender do caso concreto e das possibilidades viáveis, desde que não lhe acarrete prejuízos e não fira o princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

4.1.2 Danos Psíquicos e Saúde Mental

É evidente que o assédio moral, além de causar efeitos na esfera social, econômica e financeira do trabalhador, acarreta danos na sua saúde física e psíquica. Conforme já explicitado, a exposição recorrente a situações humilhantes, vexatórias, no sentido de subestimar e desqualificar o obreiro, traz consequências psíquicas irretratáveis.

Algumas destas consequências de ordem psicológica são elencadas pelo Conselho Nacional do Ministério Público, como por exemplo, o desenvolvimento dos sentimentos de irritação, baixa autoestima, culpa e vergonha, que evoluem para uma depressão.⁴¹ As consequências desses sentimentos são negativas e imprevisíveis.

Em relação aos danos emocionais, estes afetam a vítima no seu núcleo familiar e social, tornando-a insegura, desagradável, estressada e amarga, acarretando assim as crises existenciais. Salienta-se que muitas pessoas encontram no seu trabalho a principal fonte de realização pessoal, e quando esta é afetada, há como consequência a desestabilização geral da vítima, sendo este o principal motivo dessas crises.⁴²

Já os danos físicos à saúde envolvem alterações no sono, distúrbios digestivos, falta de apetite, dores de cabeça e até no agravamento de doenças.⁴³ Vislumbra-se, dessa forma, que o assédio moral pode afetar de forma global a vida do obreiro e de seus familiares.

⁴¹ CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual**: previna-se. Brasília: CNMP, 2016. Disponível em: <http://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/as_sedio-moral-e-sexual.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2018.

⁴² GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 108.

⁴³ CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual**: previna-se. Brasília: CNMP, 2016. Disponível em: <http://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/as_sedio-moral-e-sexual.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2018.

4.2 LEGISLAÇÃO NACIONAL

O assédio moral não possui uma legislação específica no ordenamento jurídico brasileiro, embora a indenização decorrente do dano moral tenha previsão constitucional e seja amparada pelo Código Civil Brasileiro.

Assim dispõe a Constituição da República:

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

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;⁴⁴

Com o amparo no art. 5º, X da Carta Magna e em falta de legislação específica que regulamente o assédio moral laboral, utiliza-se de princípios para suprir esta lacuna.

Neste sentido, os principais princípios utilizados são: princípio da boa-fé, que visa um comportamento correto e lícito de ambas as partes; princípio da razoabilidade, no qual todas as condutas devem buscar sempre o respeito ao outro e de forma racional; princípio da proteção do hipossuficiente, sendo este a base das relações tuteladas pelo Direito do Trabalho; princípio da primazia da realidade, no qual deve prevalecer a verdade real; princípio da dignidade da pessoa humana, sendo este um princípio fundamental, previsto na Constituição Federal, o qual prevê que qualquer pessoa deve ser tratada de forma digna e com respeito a sua vida íntima.

Isto posto, insta destacar que o legislador brasileiro, com base nos princípios elencados, tenta regulamentar e punir as condutas de assédio moral no ambiente de trabalho, com o fim de regulamentar tal conduta pontualmente e especificamente. Ressalta-se que a Competência para legislar sobre Direito do Trabalho é privativa da União, conforme o artigo 22, inciso I da Constituição Federal.

⁴⁴ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 5 outubro 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 10 jun. 2018.

Atualmente, existem alguns projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional sobre a matéria. Um dos projetos foi apresentado pelo Deputado Mauro Passos de nº 2.369/2003, sem a intenção de alterar a Consolidação das Leis do Trabalho.

O Referido projeto apresenta seguinte redação:

Art. 1º É proibido o assédio moral nas relações de trabalho.

Art. 2º Assédio moral consiste no constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, através de atos repetitivos, tendo como objetivo, deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho e que:

I - atente contra sua dignidade ou seus direitos, ou

II - afete sua higidez física ou mental, ou

III - comprometa a sua carreira profissional.

Art. 3º É devida indenização pelo empregador ao empregado sujeito a assédio moral, ressalvado o direito de regresso.

§1º A indenização por assédio moral tem valor mínimo equivalente a 10 (dez) vezes a remuneração do empregado, sendo calculada em dobro em caso de reincidência.

§2º Além da indenização prevista no § 1º, todos os gastos relativos ao tratamento médico serão pagos pelo empregador, caso seja verificado dano à saúde do trabalhador.

Art. 4º O empregador deve tomar todas as providências necessárias para evitar e prevenir o assédio moral nas relações de trabalho.

§1º As providências incluem medidas educativas e disciplinadoras, entre outras.

§2º Caso não sejam adotadas medidas de prevenção ao assédio moral e sendo esse verificado, o empregador está sujeito a pagamento de multa no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por empregado, sendo o valor elevado ao dobro na reincidência.

Art. 5º O assédio moral praticado por empregado, após ter sido orientado sobre a sua proibição, enseja sanção disciplinadora pelo empregador.

Parágrafo único. A sanção disciplinadora deve considerar a gravidade do ato praticado e a sua reincidência, sujeitando o empregado à suspensão e, caso não seja verificada alteração no seu comportamento após orientação do empregador, à rescisão do contrato de trabalho por falta grave, nos termos do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.⁴⁵

Este projeto apresenta como principal justificativa a preocupação com a saúde do trabalhador, com o intuito de contribuir para a evolução das relações do trabalho, assegurando a dignidade do trabalho e dos direitos fundamentais.⁴⁶

⁴⁵ BRASIL. Câmara dos Deputados Federal. Projeto de Lei nº 2.369, de 2003. Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho. **Portal da Câmara do Deputados**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=10205E77D80CDB2BC5FE07F23F4F59E4.node2?codteor=178906&filename=Avulso+-PL+2369/2003>. Acesso em: 20 mai. 2018.

⁴⁶ BRASIL. Câmara dos Deputados Federal. Projeto de Lei nº 2.369, de 2003. Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho. **Portal da Câmara do Deputados**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=10205E77D80CDB2BC5FE07F23F4F59E4.node2?codteor=178906&filename=Avulso+-PL+2369/2003>. Acesso em: 20 mai. 2018.

Ainda no ano de 2003 foi apresentado o projeto de lei nº 2.593 pela Deputada Maria do Rosário, o qual está apenso ao projeto de lei nº 2.369/2003. A deputada procurou regulamentar o assédio moral por meio de alterações na Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente no que tange às hipóteses de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, nos seguintes termos:

Art. 1º - O artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto – Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido das alíneas “h, i e j”, com as seguintes redações:

“Art. 483 [...]

h) praticar o empregador ou permitir aos seus prepostos, o assédio moral contra ele, através de gesto ou palavra, que venha a atingir a autoestima e a segurança da pessoa, fazendo-a duvidar de sua competência e capacidade laboral, prejudicando sua saúde, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do empregado;

i) na caracterização do assédio moral do trabalhador, poderá o empregado pleitear rescisão de seu contrato e pagamento das respectivas verbas indenizatórias;

j) para os casos em que se caracterize o assédio moral por razão de gênero, raça ou etnia, bem como por idade, poderá o empregado ou empregada pleitear recebimento em dobro das parcelas rescisórias a que fizer jus.⁴⁷

Além dos projetos de lei expostos, há, ainda, propostas de tipificação de assédio moral como crime no Código Penal Brasileiro. Neste sentido, existe o projeto de lei nº 3.368, de 2015, enviado pelo Deputado Subtenente Gonzaga, o qual dispõe sobre o crime de assédio moral no trabalho. Este acrescentaria o artigo 146-A ao referido Código Penal. Veja-se:

Art. 146-A: Humilhar, coagir, constranger, desprezar, preterir, subestimar, isolar ou incentivar o isolamento, desrespeitar, subjugar, menosprezar ou ofender a personalidade de servidor público ou empregado, reiteradamente, no exercício da função ou em razão dela, independentemente de posição hierárquica ou funcional, seja ela superior equivalente ou inferior, atingindo-lhe intencionalmente a imagem, a dignidade ou a integridade física ou psíquica.

Pena: detenção, de 1 (um) a 3 (três) anos e multa.

Parágrafo único. Nas mesmas penas incorre quem, reiteradamente:

I – fomentar, divulgar, propalar, difundir boatos ou rumores ou tecer comentários maliciosos, irônicos, jocosos ou depreciativos; ou

⁴⁷ BRASIL. Câmara dos Deputados Federal. Projeto de Lei nº 2.593, de 2003. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre a proibição da prática do assédio moral nas relações de trabalho. **Portal da Câmara dos Deputados**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=251DF7000F4EA3EEE950C48A3D17C122.node1?codteor=195845&filename=Avulso+-PL+2593/2003>. Acesso em: 20 mai. 2018.

II – desrespeitar limitação individual, decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais.⁴⁸

O referido Deputado considera a sua proposta a mais atualizada em comparação aos demais projetos em tramitação que versem sobre a matéria, pois considera que a prática de assédio moral foi incluída como uma das causas de doenças associadas ao trabalho, por gerar consequências físicas e psíquicas aos trabalhadores.⁴⁹

Alguns doutrinadores defendem que o assédio moral precisa ser tipificado no Código Penal, tendo em vista o seu caráter grave, e então haveria a consequente punibilidade do ato. No entanto, há doutrinadores que discordam, pois consideram a tipificação no Código Penal desta prática na sociedade uma *ultima ratio*, isto é, só haverá a possibilidade de tipificação de assédio moral como crime no ordenamento jurídico brasileiro se os demais meios de punição forem ineficazes.⁵⁰

De fato, recorre-se ao Direito Penal quando outras medidas não se mostram eficazes na sociedade, uma vez ser esta a resposta mais gravosa de punibilidade aos atos antijurídicos. Deve ser ele, de fato, o último instrumento de repressão e controle social, inclusive em respeito ao princípio da intervenção mínima.

Contudo, destaca-se que as condutas que caracterizam o assédio moral estão cada vez mais presentes no ambiente de trabalho, gerando inúmeros danos irreparáveis para trabalhadores, empregadores e para a sociedade como um todo, sendo este um dos motivos de relevância de tal discussão no ordenamento jurídico brasileiro.

Por fim, embora haja falta de legislação específica que regulamente o assédio moral no ambiente de trabalho, há o amparo da jurisprudência sobre o tema, em especial dos Tribunais Regionais e do Tribunal Superior do trabalho, que demonstra a vasta discussão acerca do assédio moral nas cortes brasileiras.

⁴⁸ BRASIL. Câmara dos Deputados Federal. Projeto de Lei nº 3.368, de 2015. Introduce artigo 146-A no Código Penal Brasileiro – Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 que dispõe sobre o crime de assédio moral no trabalho. **Portal da Câmara dos Deputados**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=50F68D5E6F66E303579F9ACC340281AE.proposicoesWeb1?codteor=1442937&filename=Avulso+-PL+4742/2001>. Acesso em: 20 mai. 2018.

⁴⁹ BRASIL. Câmara dos Deputados Federal. Projeto de Lei nº 3.368, de 2015. Introduce artigo 146-A no Código Penal Brasileiro – Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 que dispõe sobre o crime de assédio moral no trabalho. **Portal da Câmara dos Deputados**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=50F68D5E6F66E303579F9ACC340281AE.proposicoesWeb1?codteor=1442937&filename=Avulso+-PL+4742/2001>. Acesso em: 20 mai. 2018.

⁵⁰ FERREIRA, 2004, p. 111-112.

Em relação à jurisprudência, a título explicativo, comenta José Rogério Tucci:

Em sistemas jurídicos de civil law, como o nosso, nos quais predomina a legislação escrita, o termo jurisprudência — que é polissêmico — geralmente indica uma pluralidade de decisões relativas a vários casos concretos, acerca de um determinado assunto, mas não necessariamente sobre uma idêntica questão jurídica. [...] A citação da jurisprudência encerra uma pluralidade de decisões relativas a vários e diversos casos concretos.⁵¹

Por sua vez, ainda em relação à jurisprudência, ressalta Mauricio Godinho Delgado:

Jurisprudência traduz a reiterada interpretação conferida pelos tribunais às normas jurídicas, a partir dos casos concretos colocados a seu exame jurisdicional. Trata-se da conduta normativa uniforme adotada pelos tribunais em face de semelhantes situações fáticas trazidas a seu exame.⁵²

Diante disso, busca-se também demonstrar nesta pesquisa a importância da jurisprudência para a análise de julgamento de casos concretos que ensejaram o pagamento de indenizações decorrentes de assédio moral no ambiente de trabalho. Nesta toada, Delgado ainda explica que:

As decisões singulares não seriam, de fato, fontes do Direito, por lhes faltar impessoalidade, abstração e generalidade. Contudo, as posições judiciais adotadas similar e reiteradamente pelos tribunais ganhariam autoridade de atos-regra no âmbito da ordem jurídica, por se afirmarem, ao longo da dinâmica jurídica, como preceitos gerais, impessoais, abstratos, válidos ad futurum – fontes normativas típicas, portanto.⁵³

Do exposto, diante da falta de legislação específica, verifica-se a importância da análise da jurisprudência no estudo da ocorrência do assédio moral no âmbito trabalhista, que está exemplificada ao longo desta pesquisa.

51 TUCCI, TUCCI, José Rogério Cruz e. Notas sobre os conceitos de jurisprudência, precedente judicial e súmula. *Conjur.* Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2015-jul-07/paradoxo-corte-anotacoes-conceitos-jurisprudencia-precedente-judicial-sumula>. Acesso em 10 Ju. 2018

52 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 168

53 DELGADO, loc. cit.

4.3 DAS MEDIDAS PREVENTIVAS CONTRA O ASSÉDIO MORAL

Conforme já exposto, o assédio moral é um problema de tal relevância, que se mostram necessárias medidas mais contundentes a fim de coagir as empresas e os poderes públicos a adotarem políticas efetivas de prevenção.

Sendo assim, cabe aos empregadores identificar meios de prevenção do assédio por intermédio de treinamento de seus diretores, supervisores e responsáveis pelo departamento pessoal da empresa, que terá a capacidade de prevenir e combater de forma mais célere e eficaz o assédio.⁵⁴

A realização de palestras como meio de explicar e conscientizar os funcionários sobre o assédio moral é também uma das medidas eficazes de combate a essa conduta, bem como a criação de mecanismo de comunicação por meio dos quais seja possível registrar as denúncias e elaborar e difundir um código de ética e conduta da empresa.⁵⁵

Destaca-se, contudo, que campanhas de prevenção sem a correspondente fiscalização não se tornam efetivas, por isso é necessário se ter profissionais capacitados que possam acompanhar o cumprimento destas normas.

Assim, as medidas de prevenção do assédio moral devem fazer parte de prevenção dos riscos inerentes ao trabalho, pois podem causar danos à saúde e integridade física do trabalhador.

Quanto a este tema, assim expõe Alúcio Pires Oliveira:

A proteção do direito do trabalho em favor da saúde é extensa, estando contemporaneamente representada na Constituição Federal do Brasil, por meio do caput e dos incisos XXII e XXIII do seu art. 6º. Essas normas estabelecem a saúde como um direito social, determinando como materialização desse direito a obrigação dos empregadores de reduzir os riscos inerentes ao trabalho [...].⁵⁶

No entanto, diante da ineficácia de ações preventivas e identificada a ocorrência de assédio moral no ambiente laboral, ações mais drásticas como o

⁵⁴ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Assédio moral**: violência psicológica no ambiente de trabalho. 2. ed. rev. e ampl. Salvador: JusPODIVIM, 2017. p. 34.

⁵⁵ VIEIRA, Ana Cristina Luchete; GOMES, Diego Jimenez; PRANDI, Luiz Roberto. Assédio moral no ambiente de trabalho: consequências jurídicas e prevenção. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 21, n. 4611, 15 fev. 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/46168/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho/2>>. Acesso em: 05 jun. 2018.

⁵⁶ OLIVEIRA, Alúcio Pires. **O direito do trabalho para qualidade e produtividade**. São Paulo: LTr, 2010. p. 46.

afastamento temporário da vítima de seu local de trabalho, com o fim de protegê-la, pode ser uma medida mais efetiva até que sejam aplicadas as devidas sanções ao agressor.

Tratam-se, portanto, de ações relacionadas à saúde e segurança do trabalho, as quais estão intimamente ligadas à garantia da saúde do trabalhador como um de seus direitos fundamentais.

5 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

A responsabilidade civil, atualmente, é um dos temas mais problemáticos no âmbito jurídico, pois sua repercussão atinge todos os ramos do direito, inclusive a realidade social.⁵⁷

O termo responsabilidade é de origem do verbo latino *respondere*, no qual um indivíduo torna-se garantidor de algo, ou seja, será obrigado a responder pelos fatos ocorridos.⁵⁸

Com base nessas considerações, Maria Helena Diniz conceitua a responsabilidade civil como:

[...] a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal.⁵⁹

Diante disso, percebe-se que a responsabilidade civil está relacionada a uma obrigação de reparar os danos materiais e/ou morais causados a outrem. Busca-se com este instituto restabelecer o bem ao seu estado anterior ao fato danoso, se possível. Caso não seja possível, nasce o dever de indenizar aquele que sofreu o dano, seja de bens jurídicos matérias ou extrapatrimoniais.

A Responsabilidade Civil e o direito à indenização por danos materiais e/ou morais causados a outrem, conforme já mencionado, estão garantidos da Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, X, e estão regulamentados nos artigos 186, 187, 927 e seguintes do Código Civil de 2002.

Contudo, para que seja caracterizada essa responsabilidade, faz-se necessário o preenchimento dos seguintes pressupostos: existência de uma ação ou omissão, dano e relação de causalidade.

O primeiro pressuposto está relacionado a uma conduta humana, seja ela uma ação ou omissão, que se apresente como um ato ilícito, causador de dano ou prejuízo a uma terceira pessoa, seja por dolo, negligência, imprudência ou imperícia, acarretando no dever de satisfazer os direitos do lesado.⁶⁰

⁵⁷ DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**: responsabilidade civil. v. 7. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 19.

⁵⁸ Ibid., p. 49.

⁵⁹ Ibid., p. 51.

⁶⁰ Ibid., p. 53.

O segundo pressuposto se caracteriza pelo dano, sendo este decorrente da conduta humana, o qual é essencial para a ocorrência da responsabilidade civil, pois sem este prejuízo, seja ele material ou moral, não há o que se discutir ou exigir. O dano é definido por Maria Helena Diniz como uma “lesão (diminuição ou destruição) que, devido a certo evento, sofre uma pessoa, contra sua vontade, em qualquer bem ou interesse jurídico, patrimonial ou moral.”⁶¹

Neste mesmo sentido, Sílvio de Salvo Venosa também explique que:

Somente haverá possibilidade de indenização se o ato ilícito ocasionar dano. Cuida-se, portanto, do dano injusto. Em concepção mais moderna, pode-se entender que a expressão dano injusto traduz a mesma noção de lesão a um interesse, expressão que se torna mais própria modernamente, tendo em vista ao vulto que tomou a responsabilidade civil. [...] Trata-se, em última análise, de interesse que são atingidos injustamente. O dano ou interesse deve ser atual e certo; não sendo indenizáveis, a princípio, danos hipotéticos. Sem dano ou sem interesse violado, patrimonial ou moral, não se corporifica a indenização. A materialização do dano ocorre com a definição do efetivo prejuízo suportado pela vítima.⁶²

Assim, verifica-se que apenas quando há um interesse de outrem violado injustamente é que se tem direito a invocar a Responsabilidade Civil e pleitear indenização pelos prejuízos sofridos.

Salienta-se que assim também prevê, expressamente, o Código Civil Brasileiro, aqui exemplificado nos artigos 186 e 927, quando se utiliza do termo dano para que se invoque a respectiva reparação, conforme disposto a seguir:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

[...]

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 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.⁶³

⁶¹ DINIZ, 2013, p. 140.

⁶² VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil: responsabilidade civil**. v.4. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 28.

⁶³ BRASIL. Código Civil Brasileiro. Lei n. 10.406 de 2002. Institui o Código Civil. **Portal do Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 10 jun. 2018.

Portanto, deve-se demonstrar a existência e o efetivo dano sofrido, com o intuito de evitar que se responda por danos incertos, e para que, com isso, nasça o direito à indenização pelos prejuízos, juntamente com o dever de reparação dos prejuízos causados.

Por fim, há a necessidade de se comprovar a relação de causalidade, ou seja, o nexos causal entre o dano gerado e a ação que o produziu (fato gerador da responsabilidade).⁶⁴

Silvio de Salvo Venosa, em seus ensinamentos, assim define o nexos de causalidade:

O conceito de nexos causal, nexos etimológico ou relação de causalidade deriva das leis naturais. É o liame que une a conduta do agente ao dano. É por meio do exame da relação causal que concluímos quem foi o causador do dano. Trata-se de elemento indispensável. A responsabilidade objetiva dispensa a culpa, mas nunca dispensará o nexos causal. Se a vítima, que experimentou um dano, não identificar o nexos causal que leva o ato danoso ao responsável, não há como ser ressarcida.⁶⁵

Contudo, deve-se ainda observar as causas excludentes da responsabilidade civil, uma vez que determinadas situações excluem o dever de indenizar por não preencherem um dos pressupostos, qual seja, o nexos de causalidade.

Como causas de excludentes temos: a culpa exclusiva da vítima, ou seja, o agente não contribuiu para o evento danoso; o caso fortuito e a força maior, casos em que não houve ação ou omissão por parte do agente, pois trata-se de fato imprevisível, incapaz de ser evitado; o fato exclusivo de terceiro, isto é, a conduta de um terceiro é o fator predominante da lesão.⁶⁶

Em termos de direitos trabalhistas, utiliza-se o disposto no artigo 932, III do Código Civil para que se invoque a responsabilidade civil do empregador, *in verbis*:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

[...]

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.⁶⁷

⁶⁴ DINIZ, 2013, p. 54.

⁶⁵ VENOSA, 2003, p. 39.

⁶⁶ OLIVEIRA, Daniele Ulgum. Responsabilidade civil no direito brasileiro. **Administradores**, 18 nov. 2008. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/responsabilidade-civil-no-direito-brasileiro/26382/>>. Acesso em: 01 jun. 2018.

⁶⁷ BRASIL. **Código civil brasileiro e legislação correlata**. 2. ed. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2008. p. 247. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/70327/C%C3%B3digo%20Civil%20%20ed.pdf>>. Acesso em: 01 jun. 2018.

Sendo assim, a responsabilidade do empregador decorre do seu poder diretivo, não havendo necessidade de comprovar a relação trabalhista de emprego, tendo em vista que o empregador, ao contratar um terceiro para desempenhar uma função eventual, responde pelos atos deste terceiro.⁶⁸

Em síntese, ao empregador se aplica a Responsabilidade Civil e ele responderá pelos atos danosos praticados por seus empregados, quando acarretarem prejuízo a outrem ou forem cometidos durante o exercício de suas funções. Ressalta-se, contudo, que deve haver a presença dos elementos caracterizadores para ensejar pagamento indenizatório, como o dano, com o prejuízo efetivo, e o nexo de causalidade.

Por meio dos entendimentos jurisprudenciais dos Tribunais é possível verificar a responsabilização do empregador pelas condutas de seus funcionários, conforme a seguir exemplificado:

DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. 1. A responsabilidade civil está regulada nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, sendo que, para sua configuração, devem se fazer presentes os seguintes requisitos: prova efetiva do evento danoso, nexo causal, prática do ato ilícito, necessidade de reparação e culpa - exceto na hipótese de atividade de risco, em que a responsabilidade do empregador é objetiva, independente da caracterização de culpa. 2. Verifica-se, do delineamento fático erigido pelo Tribunal Regional que, no caso concreto, resultou comprovado que a demandada cometeu conduta abusiva em seu poder hierárquico e diretivo, uma vez que o exame da prova testemunhal demonstra o dano sofrido pela obreira, bem assim a relação de causalidade com as condutas atribuídas à reclamada. 3. Agravo de instrumento a que se nega provimento.⁶⁹

Do caso supramencionado, depreende-se que a Responsabilidade Civil do empregador é subjetiva, ou seja, além dos elementos caracterizadores, como nexo causal e dano, deve ser também verificada a ocorrência da culpa, exceto nos casos de atividade de risco, que aumentem as possibilidades de acidentes de trabalho. Verificada a presença destes elementos, configura-se o assédio moral.

Diante da análise da jurisprudência pátria, resta evidente que as condutas de assédio moral acarretam na responsabilização do empregador, com a possibilidade

⁶⁸ VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil**: responsabilidade civil. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2016. p. 106. Disponível em: <<https://online.minhabiblioteca.com.br/#!/books/9788597005363/>>. Acesso em: 01 jun. 2018.

⁶⁹ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. (1. Turma). Danos Morais. Assédio Moral. Configuração. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista.nº 8221320115020231 – DF. Relator: Lelio Bentes Corrêa, Brasília, 21 de maio de 2014. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/120960474/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-8221320115020231/inteiro-teor-120960494?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 01 jun. 2018.

de regresso em face do agressor causador do dano. Além, dos prejuízos patrimoniais decorrentes do pagamento de indenizações, a imagem da empresa é diretamente afetada pelas condutas humilhantes e vexatórias de seus prepostos, razão pela qual a discussão em torno do dano moral apresenta grande relevância, bem como se mostra necessária a busca por instrumentos para se coibir tais condutas.

5.1 RESPONSABILIDADE PENAL PELA PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL

Como já exposto, o assédio moral não possui legislação específica e tão pouco uma tipificação no Código Penal. Porém, ao analisar as condutas de assédio moral, verifica-se que o bem jurídico violado é a honra do trabalhador. Assim sendo, em determinados casos, pode-se configurar os crimes de calúnia, difamação ou injúria, todos disciplinados pelo Código Penal.

O crime de calúnia está tipificado no artigo 138 do Código Penal, e é definido como a falsa imputação a alguém de fato definido como crime, com pena de detenção, de seis meses a dois anos, e multa. Podendo incorrer na mesma pena quem, sabendo falsa a imputação, a propaga ou divulga.⁷⁰

Já o crime de difamação está tipificado no artigo 139 do Código Penal e ocorre quando se imputa a alguém a prática de um fato ofensivo à sua reputação, com pena de detenção, de três meses a um ano, e multa.⁷¹

A injúria, por sua vez, configura-se pela ofensa à dignidade ou ao decoro da vítima, e poderá ter a pena agravada caso sejam utilizados elementos referentes à raça, cor, etnia, religião, origem ou à condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência. Este crime está previsto no artigo 140 do Código Penal.⁷²

Além disso, a depender do caso concreto, a conduta de assédio moral poderá ensejar efeitos penais nos crimes contra a liberdade pessoal, crime de constrangimento ilegal (artigo 146 do Código Penal) e crime de ameaça (artigo 147

⁷⁰ BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 07 dez. 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em: 05 jun. 2018.

⁷¹ BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 07 dez. 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em: 05 jun. 2018.

⁷² BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 07 dez. 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em: 05 jun. 2018.

do Código Penal), os quais consistem na coação da vítima por meio de palavras, escritos, gestos ou mediante violência.

Destaca-se, ainda, que a responsabilização criminal se dá ao sujeito ativo do crime, ou seja, será imputado à pessoa física que praticou o delito, de forma personalíssima. No Brasil, não há a previsão de responsabilização penal da pessoa jurídica.

Ressalta-se, por fim, que os crimes ocorridos em âmbito trabalhista, mesmo que relacionados a assédio moral laboral, são julgados na esfera Criminal. O empregador possui a prerrogativa de punir seus trabalhadores infratores que cometerem falta disciplinar, mas não caberá à Justiça Laboral julgar os crimes neste âmbito cometidos. Cabe à Justiça do Trabalho apenas processar e julgar as ações que visam o pedido de reparação de dano moral de origem da imputação caluniosa.⁷³

Neste sentido está estabelecida a competência da Justiça do Trabalho na Carta Maior, que assim dispõe:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:
 I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
 II as ações que envolvam exercício do direito de greve;
 III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;
 IV os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;
 V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;
 VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;
 VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;
 VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;
 IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

O legislador Constituinte previu no seu art. 114, VI, da Constituição de 1988 a competência especial desta corte para apreciar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho. Porém, não foi

⁷³ NASCIMENTO, 2015, p. 161.

estabelecida a competência expressa para julgamento de crimes, mesmo que estejam ocorram em ambiente laboral ou dele decorram.

Por este motivo, o plenário do Superior Tribunal Federal, em Ação Direta de Inconstitucionalidade, julgou no ano de 2007, de forma unânime, que a Justiça do Trabalho não tem competência para julgar ações criminais, ainda que decorrentes da relação de trabalho.

5.2 RESPONSABILIDADE TRABALHISTA

Conforme já exposto anteriormente, o assédio moral viola o bem jurídico de maior valor tutelado no nosso ordenamento jurídico, a dignidade da pessoa humana e da pessoa do trabalhador.⁷⁴ A Constituição Federal no seu artigo 1º, inciso III prevê a dignidade da pessoa humana como um dos princípios fundamentais.⁷⁵ Com a ocorrência do assédio moral, os danos causados à dignidade do obreiro são, muitas vezes, irreversíveis, o que torna difícil o retorno ao *status quo* no qual a vítima se encontrava antes da lesão.

No tocante à esfera trabalhista, a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, prevê no seu artigo 1º diretrizes de proteção ao obreiro nas relações do trabalho⁷⁶, vedando práticas discriminatórias. Assim dispõe:

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.⁷⁷

Caso haja o rompimento da relação de trabalho por práticas discriminatórias previstas no artigo 1º da lei supracitada, o empregado pode optar pela sua reintegração, com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante

⁷⁴ NASCIMENTO, 2015, p. 162.

⁷⁵ BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 5 outubro 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 05 jun. 2018.

⁷⁶ NASCIMENTO, op. cit., p. 162.

⁷⁷ BRASIL, Lei nº 9.029, de 13 abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. **Portal do Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm>. Acesso em: 05 jun. 2018.

pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais. Caso não opte pela reintegração, poderá optar pela percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais, além do direito à reparação decorrente do dano moral, conforme dispõe o artigo 4º da referida lei.⁷⁸

Neste mesmo sentido foi o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, conforme exposto a seguir:

DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA POR IDADE. VIOLAÇÃO AO ART. 1º DA LEI 9.029-95. FACULDADE ATRIBUÍDA AO RECLAMANTE DE READMISSÃO OU INDENIZAÇÃO EM DOBRO. Quando configurada a dispensa discriminatória, é facultado ao empregado optar entre a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, com o pagamento de todas as remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais ou perceber, em dobro, a remuneração do período de afastamento. Corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.⁷⁹

Na jurisprudência, há discussão em relação ao artigo 1º da Lei nº 9.029/1995, com intuito de verificar se a referida lei possui um rol taxativo ou exemplificativo de condutas abusivas ou discriminatórias. Esta discussão se torna perceptível, também, diante da análise do seguinte caso acostado, julgado pelo tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

DISPENSA ABUSIVA - REINTEGRAÇÃO - IMPOSSIBILIDADE. Não se olvida que, em não havendo causa impeditiva à ruptura do vínculo laboral, a continuidade ou não da prestação de serviços é uma faculdade do empregador, inserindo-se a possibilidade de dispensa no âmbito do poder potestativo que ele detém, no exercício da direção do seu empreendimento. Contudo, o uso desta prerrogativa deve observar parâmetros éticos e sociais, como forma de preservar a dignidade do cidadão trabalhador, não podendo ser utilizada de maneira abusiva, em flagrante atropelo das garantias constitucionais. A atitude da empresa em dispensar, sem justa causa, o empregado, ainda que ciente de que o mesmo era portador do vírus da hepatite C, desrespeitou, de forma indubitável, o princípio da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III, CR/88) e vulnerou o primado social do trabalho (artigo 1º, IV, CR/88). Entretanto, não obstante discriminatória, esta conduta, por si só, não é capaz de anular a dispensa havida e garantir ao obreiro o direito à reintegração ao emprego, isto porque não há nenhum

⁷⁸ BRASIL, Lei nº 9.029, de 13 abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. **Portal do Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivi_l_03/leis/l9029.htm>. Acesso em: 05 jun. 2018.

⁷⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (9. Região). Despedida discriminatória por idade. Violação ao art. 1º da lei 9.029-95. Faculdade atribuída ao reclamante de readmissão ou indenização em dobro. Processo nº 1452200410909 – PR. Relator: Luiz Eduardo Gunther. Curitiba, 20 de outubro de 2005. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18998748/1452200410909-pr-1452-2004-10-9-0-9-trt-9>>. Acesso em: 05 jun. 2018.

dispositivo legal que assegure este direito, impondo-se, porém, a reparação pelo dano moral ocorrido, inclusive para fins pedagógicos. Para que seja determinada a reintegração, o trabalhador deve possuir alguma estabilidade ou garantia de emprego, prevista em lei, regulamento empresarial ou instrumento coletivo, o que, efetivamente, não é o caso dos autos. Admitir-se a hipótese reintegratória no caso em apreço terminaria por gerar uma estabilidade circunstancial e indeterminada, RESUMO PESQUISAR INTEIRO TEOR. EMENTA PARA CITAÇÃO PUBLICAR; 13/05/2018 DISPENSA ABUSIVA - REINTEGRAÇÃO - IMPOSSIBILIDADE. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-3 - RECURSO ... <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129543294/recurso-ordinario-trabalhista-ro-450808-01097-2007-153-03-00-0> 2/2 de cunho vitalício - desprovida de respaldo legal objetivo - capaz de promover a reinstalação de toda a argumentação baseada no ato discriminatório, qualquer que viesse a ser o momento futuro em que a empresa novamente pretendesse dispensar o empregado, porquanto, ciente da doença, daria ensejo à discussão de dispensa discriminatória, com suposto direito a nova reintegração.⁸⁰

Veja-se outro caso semelhante, em comentário proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho:

“No tocante à reintegração, ao contrário do que sustenta a agravante, o acórdão sumário encontrava-se em consonância com a jurisprudência atual, iterativa e notória da SBDI-1 do TST, de acordo com a qual não é taxativo, mas meramente exemplificativo, o rol das hipóteses de dispensa discriminatórias delineado pela Lei n. 9.029/95. Os precedentes citados na decisão ora agravada ilustram tal entendimento. Vale notar, nesse sentido, que, durante a 2ª Semana do TST, ocorrida entre os dias 10 e 14 de setembro, foi inclusive aprovada a edição de novo verbete sumular, ainda não publicado, que exemplifica tal [...]”⁸¹

No entanto, ressalta-se que o empregado é a parte hipossuficiente da relação trabalhista, tendo seus direitos garantidos na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho e em leis esparsas no nosso ordenamento jurídico. Tanto nos casos verificados de assédio moral, quanto nos casos de ato abusivo, como na dispensa discriminatória, deve prevalecer o interesse do trabalhador e seu bem-estar.

⁸⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho; (3.Região). Dispensa abusiva. Reintegração. Impossibilidade. Recurso Ordinário nº 45080801097200715303000 – Minas Gerais. Relator: Marcio Ribeiro do Valle, Belo Horizonte, 19 de abril de 2008. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129543294/recurso-ordinario-trabalhista-ro-450808-01097-2007-153-03-00-0?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 05 jun. 2018.

⁸¹ BRASIL Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1398004720055170009. Relator: Ministro Ives Granda Martins Filho. Brasília, 26 de outubro de 2012.

5.3 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM FACE DO EMPREGADO

O Código Civil Brasileiro dispõe sobre o direito de regresso no artigo 934⁸² e assegura àquele que ressarcir o dano causando por outrem o direito de reaver o valor dispendido para esta finalidade, salvo se o dano for causado por descendente seu.

Assim dispõe o referido artigo:

Art. 934. Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz.

Além do Código Civil, a Consolidação das Leis do Trabalho prevê em seu artigo 462, parágrafo 1º, a possibilidade de o empregador efetuar descontos no salário do empregado, de forma lícita, desde que tenha sido previamente acordado entre ambos, ou em caso de dolo do empregado, ou seja, quando este causar o dano de forma intencional.

Assim prevê a CLT:

Art. 462, CLT: Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado [...].⁸³

Isto posto, ressalta-se que ambos os dispositivos, do Código Civil e da CLT, devem ser analisados conjuntamente, e que ambos tutelam os interesses do empregador, uma vez que preveem a possibilidade de regresso do empregador em face de seu empregado causador do dano, bem como assegura-lhe o direito de efetuar descontos no salário do empregado, de forma lícita, apenas nos casos previstos em lei, quando este incorrer em ato doloso que cause danos.

⁸² Art. 934, CC: Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz. In: BRASIL. **Código civil brasileiro e legislação correlata**. 2. ed. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2008. p. 247. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/70327/C%C3%B3digo%20Civil%20%20ed.pdf>>. Acesso em: 05 jun. 2018.

⁸³ BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Portal do Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 jun. 2018.

5.4 DANO INDENIZÁVEL

Conforme exposto, o dano é um dos pressupostos da Responsabilidade Civil, sem o qual não será possível o pleitear a respectiva de indenização. O dano é compreendido como uma lesão a um bem jurídico, que pode ter ocasionado diminuição patrimonial.

Agostinho Alvim o conceitua da seguinte forma:

[...] dano, em sentido amplo, vem a ser a lesão de qualquer bem jurídico, e aí se inclui o dano moral. Mas, em sentido estrito, dano é, para nós, a lesão do patrimônio; e patrimônio é o conjunto das relações jurídicas de uma pessoa, apreciáveis em dinheiro. Aprecia-se o dano tendo em vista a diminuição sofrida no patrimônio. Logo, a matéria do dano prende-se à da indenização, de modo que só interessa o estudo do dano indenizável.⁸⁴

Portanto, em sentido amplo, o dano pode englobar bens patrimoniais e extrapatrimoniais. Desta forma, ele se subdivide em dano material, o qual afeta diretamente o patrimônio da vítima, ou moral, no qual os direitos de personalidade da vítima são atingidos, sem causar danos patrimoniais, necessariamente.

Embora pareça mais palpável auferir o valor da indenização referente ao dano patrimonial, cabe, também, indenização pecuniária para o dano extrapatrimonial, na tentativa de reparar o prejuízo e o dissabor causados à vítima, bem como diminuir seu sofrimento.

Ressalta-se que o artigo 114, inciso VI da Constituição Federal, anteriormente exposto, foi alterado com a Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004, passando a ser de competência da Justiça do Trabalho processar e julgar as ações de indenização decorrentes de eventos danosos de caráter moral e/ou patrimonial na relação de emprego.⁸⁵

⁸⁴ ALVIM, Agostinho apud GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**: responsabilidade civil. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. Disponível em: <<https://online.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547213008/>>. Acesso em: 05 jun.2018.

⁸⁵ BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 5 outubro 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 05 jun. 2018.

5.4.1 Dano Material

O dano material, também conhecido como dano patrimonial, tem seu conceito vinculado ao conceito de patrimônio. Este, por sua vez, está relacionado a um conjunto jurídico de bens de uma pessoa.

O dano patrimonial vem a ser uma lesão concreta que afeta diretamente o patrimônio da vítima e acarreta em uma perda ou deterioração, total ou parcial, dos bens materiais, afetando a vida profissional, sendo passível a responsabilização de quem causou o dano.⁸⁶

Este tipo de dano abrange o dano emergente, para o qual se deve comprovar o efetivo prejuízo que a vítima sofreu, e os lucros cessantes, sendo que estes representam o aumento de patrimônio que a vítima deixou de ter em virtude do evento danoso.⁸⁷ Ou seja, o lucro cessante está relacionado aos valores que o prejudicado deixar de ganhar ou lucrar em função do dano.

O dano patrimonial pode, ainda, dividir-se em direto e indireto. O dano direto é aquele que causa prejuízo imediato ao patrimônio da vítima. Já o dano indireto é aquele que atinge os direitos extrapatrimoniais, com a conseqüente perda material posterior. Ele engloba, por exemplo, a violação dos direitos de intimidade, nome e honra, causando mediatamente perdas patrimoniais.⁸⁸

Neste sentido, compreende-se que o dano material está relacionado ao patrimônio da vítima, seja ele relacionado a bens, à integridade corporal, entre outros. Em face dele cabe indenização. Porém, para o ajuizamento de uma ação de reparação de danos, os fatos devem ser devidamente comprovados.

5.4.2 Dano Moral

A doutrina conceitua a outra modalidade de dano indenizável como dano moral, considerado como a dor decorrente de uma violação de um bem jurídico tutelado no ordenamento jurídico sem repercussão patrimonial, podendo ser compreendido como

⁸⁶ DINIZ, 2013, p. 84.

⁸⁷ GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil: responsabilidade civil**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 95. Disponível em: <<https://online.minhábiblioteca.com.br/#/books/9788547217228/cfi/95!/4/2@100:0.00>>. Acesso em: 05 jun. 2018.

⁸⁸ DINIZ, op. cit., p. 140.

uma agressão que fere os direitos de personalidade, produzindo uma aflição espiritual.⁸⁹

O direito de ressarcimento do dano moral está disciplinado no artigo 5º, incisos V e X da Constituição Federal:

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

[...]

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação [...].⁹⁰

Assim, depreende-se que a Carta Magna garantiu não só a possibilidade de indenização pelo dano material causado a outrem, mas também previu esta possibilidade quanto ao moral ou à imagem do indivíduo.

Em relação ao dano moral ocorrido em âmbito de trabalho, Luiz Salvador assim dispõe:

Assim, o lesado por assédio moral pode pleitear em juízo além das verbas decorrentes da rescisão contratual indireta, também, ainda, a indenização por dano moral assegurada pelo inciso X do art. 5º da Lex Legum, eis que a relação de trabalho não é de suserania, é de igualdade, de respeito, de intenso respeito, cabendo frisar que a igualdade prevista no art. 5º da CF não restringe a relação de trabalho à mera dependência econômica subordinada: assegura ao trabalhador o necessário respeito - à dignidade humana, à cidadania, à imagem, honradez e autoestima.⁹¹

Diante disso, tendo em vista que a relação laboral pressupõe uma relação de intenso respeito recíproco, compreende-se que o dano moral é considerado como a principal consequência jurídica decorrente do assédio moral. Em vista disso, os julgados do Poder Judiciário buscam compensar a vítima deste assédio com a finalidade de diminuir seu sofrimento. Por outro lado, o pagamento de indenização

⁸⁹ REIS, Clayton. **Dano moral**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense. p. 8-9.

⁹⁰ BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 5 outubro 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 05 jun. 2018.

⁹¹ SALVADOR, Luiz apud FERREIRA, 2004, p. 100.

para o agressor tem caráter punitivo, que visa diminuir a prática desse tipo de conduta.⁹²

5.5 DOS CRITÉRIOS DE VALORAÇÃO PARA O ARBITRAMENTO DE INDENIZAÇÃO

Tendo em vista a complexidade da matéria, a valoração para o arbitramento de indenização nem sempre é tarefa fácil. Porém, ele é intrínseco a tema, uma vez que o principal objetivo da responsabilidade civil é a reparação do dano. Logo, comprovados o nexo de causalidade, o dano e, em alguns casos, a culpa do agente, haverá o direito à reparação por meio de indenização.

Destaca-se que o Superior Tribunal de Justiça fundamenta que a reparação dos danos morais decorrentes do assédio moral visa minimizar a dor da vítima, ao passo que visa, também, punir o agressor como meio de evitar a reincidência.⁹³

Na seara laboral, com o advento da denominada Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, acrescentou-se à Consolidação das Leis do Trabalho os artigos 223-A ao 223-G, os quais passaram a regulamentar o dano extrapatrimonial. Desta forma, há hoje previsão legal específica para a reparação de danos morais decorrentes da relação de trabalho.

O artigo 223-F da CLT trouxe expressamente a possibilidade de pedido cumulativo de indenização de danos morais, conjuntamente com os materiais, decorrentes do mesmo evento danoso.

Nestes casos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial. Entretanto, ressalta-se que a composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interferem na avaliação dos danos extrapatrimoniais.⁹⁴ Eles são ponderados independentemente.

Ao analisar o pedido da reclamação trabalhista, o juízo competente considerará os critérios previstos no artigo 223-G da CLT, que assim prevê:

⁹² FERNANDES, Cristina Wanderley. A fixação do quantum indenizatório na ocorrência do dano moral. **Revista Âmbito Jurídico**. Rio Grande do Norte. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=3486>. Acesso em: 05 jun. 2018.

⁹³ NASCIMENTO, 2015, p. 182.

⁹⁴ BRASIL, Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Portal do Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/cciv/il_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 jun. 2018.

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:
 I - a natureza do bem jurídico tutelado;
 II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
 III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
 IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
 V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
 VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
 VII - o grau de dolo ou culpa;
 VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
 IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
 X - o perdão, tácito ou expresso;
 XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
 XII - o grau de publicidade da ofensa [...].⁹⁵

Após essa análise, o juízo estabelecerá o *quantum* indenizatório, observando os parâmetros do parágrafo primeiro do artigo 223-G, *in verbis*:

Art. 223-G, §1: 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.⁹⁶

Embora a denominada Reforma Trabalhista tenha buscado definir padrões objetivos para a valoração da indenização a ser paga, utilizando o salário contratual como parâmetro, percebe-se que há um caráter subjetivo para a tarifação da reparação, pois esta decorre do livre convencimento do juiz. Além disso, classificar-se uma ofensa em leve, média, grave ou gravíssima exige, também, alto grau de subjetividade.

Destaca-se que a referida Reforma polemizou o tema ao limitar do valor indenizatório ao último salário contratual, pois a indenização de um trabalhador com baixo salário não seria equivalente à indenização de outro trabalhador de salário mais elevado, embora tenham os dois sofrido uma lesão de mesma natureza. Tais limites de fixação estão sendo analisados pelo Supremo Tribunal Federal em Ação Direta de

⁹⁵ BRASIL, Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Portal do Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/cciv/il_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 jun. 2018.

⁹⁶ BRASIL, Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Portal do Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/cciv/il_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 jun. 2018.

Inconstitucionalidade, pois argumenta-se que ferem o princípio constitucional da isonomia, ao passo que limitam o exercício da jurisdição. Até o presente momento, cabe ao juízo decidir diante do caso concreto.

Assim, é notório que o tabelamento do quantum indenizatório decorrente do dano moral viola o princípio da igualdade, princípio fundamental, assegurado no *caput* do artigo 5º da Constituição Federal. Conforme argumentado, se dois empregados de uma mesma empresa forem vítimas de um mesmo dano, decorrente de igual ato ilícito, com base nos critérios estabelecidos no artigo 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho, aquele que possuir renda maior terá um teto indenizatório maior do que aquele cujo salário é menor.⁹⁷ Portanto, cabe concluir que esse tabelamento indenizatório traz insegurança jurídica e afronta a Constituição da República, pois revela tratamento desigual perante a lei.

Ainda, em relação ao dano moral e sua valoração, a falta de adoção de um critério objetivo é problematizada por Carlos Roberto Gonçalves da seguinte forma:

O problema da quantificação do dano moral tem preocupado para o mundo jurídico, em virtude da proliferação de demandas, sem que existam parâmetros seguros para a sua estimativa [...] a reparação do dano moral objetiva apenas a compensação, um consolo sem mensurar a dor. Em todas as demandas que envolvem danos morais, o juiz defronta-se ante a inexistência de critérios uniformes e definidos para arbitrar um valor adequado.⁹⁸

Compreende-se que a grande problematização do tema envolve a valoração adequada do dano moral, pois ela se reveste de consolo, uma forma de reparação de dor.

Já Maria Helena Diniz, em seus ensinamentos, explica que:

A reparação do dano moral, em regra, é pecuniária, visando neutralizar os sentimentos negativos compensando-os com alegria. O dinheiro seria apenas um lenitivo, que facilitaria a aquisição de tudo aquilo que possa concorrer para trazer ao lesado uma compensação por seus sofrimentos. Além disso, há julgados usando, analogicamente, como parâmetro para estabelecer o montante da reparação do dano moral o artigo 59 do Código Brasileiro de Telecomunicações com alteração do Decreto Lei nº 236/67.⁹⁹

⁹⁷ CARNEIRO, Fabricio Segato. A (in)constitucionalidade da tarifação do dano extrapatrimonial. **Revista Consultor Jurídico**. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2017-ago-05/opiniaoinconstitucionalidade-tarifacao-dano-extrapatrimonial>>. Acesso em: 05 jun. 2018.

⁹⁸ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 569.

⁹⁹ DINIZ, Maria Helena apud FERNANDES, Cristina Wanderley. A fixação do quantum indenizatório na ocorrência do dano moral. **Revista Âmbito Jurídico**. Rio Grande do Norte. Disponível em:

Isto posto, conclui-se que a quantificação indenizatória do dano moral é um valor simbólico pago a vítima como um meio de neutralizar o seu sofrimento.

Após estabelecido o valor da reparação do dano, proferida sentença de condenação, inclui-se o pagamento de custas processuais, honorários advocatícios com a devida correção monetária¹⁰⁰, passando para a última fase, liquidação do dano.

Por fim, é pela liquidação do dano que a reparação do evento se torna efetiva. Em outras palavras, a liquidação do dano “é a fixação da prestação pecuniária que é objeto da obrigação de reparar o dano-causa”, conforme o entendimento de Maria Helena Diniz.¹⁰¹

Diante disso, a aplicação do *quantum* indenizatório por parte do Poder Judiciário visa coibir a prática de assédio moral no ambiente de trabalho, ao passo que busca ressarcir a vítima pelos prejuízos a ela causados. Ressalta-se, mais uma vez, a possibilidade de o empregador ajuizar uma ação de regresso em face do empregado-agressor, para que este lhe restitua os valores pagos a título de indenização decorrentes de seus atos.

Destaca-se, por fim, que as medidas de prevenção de assédio moral devem ser aplicadas, pois elas garantem o ambiente laboral saudável, com o efetivo respeito aos princípios constitucionais e aos direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, atingindo, assim, um estado de bem-estar social.

<http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=3486>.

Acesso em: 05 jun. 2018.

¹⁰⁰ DINIZ, 2013, p. 242.

¹⁰¹ Ibid., p. 263.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em face do exposto, o presente trabalho visa evidenciar que a modalidade de assédio moral está inerente as relações trabalhistas. Na qual, estas condutas precisam ser identificadas e combatidas, uma vez que, causam danos além do ambiente laboral, afetando a saúde física e psíquica do empregado assediado.

Destacando ainda, que não há previsão legislativa no nosso ordenamento sobre a matéria, apesar de haver projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional. Contudo, essas práticas abusivas violam os princípios constitucionais de proteção a vida, intimidade, honra e dignidade da pessoa humana, bem como os princípios que regem os direitos dos trabalhadores.

Como consequência do assédio moral, temos o direito de indenização em face dos danos sofridos, com o intuito de diminuir o sofrimento da vítima. Neste sentido, encontramos no Código Civil, a responsabilidade civil do empregador pelos atos praticados por seus empregados durante a jornada de trabalho, devendo este arcar com os eventos danosos, tanto os de caráter moral quanto material sofridos pela vítima. Ressaltando que, o empregador tem o direito de regresso em face do empregado assediador.

Tendo em vista, os efeitos do assédio, cabe a empresa buscar instrumentos inibitórios destas condutas, por meio de palestras e a criação de um código de ética da empresa, por exemplo, uma vez que, é obrigação do empregador garantir ao empregado um ambiente de trabalho digno e saudável.

Além disso, ressalta-se que, a Reforma Trabalhista passou a regulamentar a quantificação indenizatória dos danos extrapatrimoniais, acarretando em uma insegurança jurídica e na violação do princípio constitucional da isonomia, tratando de forma desigual os empregados de uma mesma empresa que sofreram os mesmos danos. Em outras palavras, a reparação dos danos morais decorrentes das relações trabalhistas passou a ser tabelado, isto é, o *quantum* indenizatório passou a ser fixado conforme o salário do empregado.

Por fim, cabe a Justiça do Trabalho, por força constitucional, processar e julgar as ações de indenização de origem das relações trabalhistas. Dando assim, mais efetividade na cobrança perante a empresa, a qual tem obrigação de constituir uma sociedade social que visa em primeiro lugar o respeito ao próximo.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA Leidyane. Os tipos de assédio moral. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://leidyane2030.jusbrasil.com.br/artigos/534802305/os-tipos-de-assedio-moral>>.

BRASIL. Câmara dos Deputados Federal. Projeto de Lei nº 2.369, de 2003. Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho. **Portal da Câmara dos Deputados**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=10205E77D80CDB2BC5FE07F23F4F59E4.node2?codteor=178906&filename=Avulso+-PL+2369/2003>.

_____. Câmara dos Deputados Federal. Projeto de Lei nº 2.593, de 2003. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre a proibição da prática do assédio moral nas relações de trabalho. **Portal da Câmara dos Deputados**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=251DF7000F4EA3EEE950C48A3D17C122.node1?codteor=195845&filename=Avulso+-PL+2593/2003>.

_____. Câmara dos Deputados Federal. Projeto de Lei nº 3.368, de 2015. Introduce artigo 146-A no Código Penal Brasileiro – Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 que dispõe sobre o crime de assédio moral no trabalho. **Portal da Câmara dos Deputados**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=50F68D5E6F66E303579F9ACC340281AE.proposicoesWeb1?codteor=1442937&filename=Avulso+-PL+4742/2001>.

_____. **Código Civil Brasileiro**. Lei n. 10.406 de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em 10 Jun 2018.

_____. **Código civil brasileiro e legislação correlata**. 2. ed. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2008. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/70327/C%C3%B3digo%20Civil%20%20ed.pdf>>. BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Portal do Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 5 outubro 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>.

_____. Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 07 dez. 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>.

_____. Lei nº 9.029, de 13 abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. **Portal do Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/I9029.htm>.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (17. Região). Dano moral. Assédio moral vertical ascendente. Recurso Ordinário nº 0000198-46.2016.5.17.0012 – ES. Relator: Desembargador José Luiz Serafini. Vitória, 20 de março de 2017. **Jusbrasil**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/443874433/andamento-do-processo-n-0000198-4620165170012-ro-28-03-2017-do-trt-17?ref=topic_fedd>.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). Assédio moral ou sexual – distinção. Recurso Ordinário nº 01260200801403004 0126000-19.2008.5.03.0014 – MG. Relator: Cleube de Freitas Pereira. Publicado na data de 30 de novembro de 2009. DEJT. p. 204. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129557742/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1260200801403004-0126000-1920085030014>>.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). Assédio moral vertical ascendente e horizontal. Inércia da empregadora. Obrigação de indenizar os danos morais sofridos pelo empregado assediado. Recurso Ordinário nº 02104201114203003 0002104-35.2011.5.03.0142 – MG. Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira. Belo Horizonte, 06 de fevereiro de 2013. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124112919/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2104201114203003-0002104-3520115030142>>.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). Assédio moral. Indenização. Recurso Ordinário nº 00849-2008-033-03-00-3 – MG. Relator: João Bosco Pinto Lara. Belo Horizonte, 06 de maio de 2009. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129554116/recurso-ordinario-trabalhista-ro-686209-00849-2008-033-03-00-3/inteiro-teor-129554126>>.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). Assédio Sexual. Danos Morais. Recurso Ordinário nº 1413401 14134/01 – MG. Relator: Desa. Maria Auxiliadora M. Lima, Minas Gerais, 03 de dezembro de 2001. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129130496/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1413401-14134-01/inteiro-teor-129130506?ref=juris-tabs>>.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (9. Região). Despedida discriminatória por idade. Violação ao art. 1º da lei 9.029-95. Faculdade atribuída ao reclamante de readmissão ou indenização em dobro. Processo nº 1452200410909 – PR. Relator: Luiz Eduardo Gunther. Curitiba, 20 de outubro de 2005. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18998748/1452200410909-pr-1452-2004-10-9-0-9-trt-9>>.

_____. Tribunal Regional do Trabalho; (3. Região). Dispensa abusiva. Reintegração. Impossibilidade. Recurso Ordinário nº 45080801097200715303000 – Minas Gerais. Relator: Marcio Ribeiro do Valle, Belo Horizonte, 19 de abril de 2008. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129543294/recurso-ordinario-trabalhista-ro-450808-01097-2007-153-03-00-0?ref=juris-tabs>>.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. (1. Turma). Danos Morais. Assédio Moral. Configuração. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. nº 8221320115020231

– DF. Relator: Lelio Bentes Corrêa, Brasília, 21 de maio de 2014. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/120960474/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-8221320115020231/inteiro-teor-120960494?ref=juris-tabs>>.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de instrumento. Recurso de revista. Dano moral coletivo. Assédio moral vertical descendente. Tratamento ofensivo. Empregador. Poder diretivo. Abuso. Configuração. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 12425420095100008 – DF. Relator: João Oreste Dalazen. Brasília, 31 de maio de 2017. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/468166541/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-12425420095100008?ref=juris-tabs>>.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1398004720055170009. Relator: Ministro Ives Granda Martins Filho. Brasília, 26 de outubro de 2012.

BRUGINSKI, Marcia Kazenoh. Assédio moral no trabalho: conceito, espécies e requisitos caracterizadores. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, v. 2, n. 16, p. 29-41, mar. 2013. Disponível em: <https://ead.trt9.jus.br/modle/pluginfile.php/24255/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%200%28MAR%202013%20-%20n%C2%BA%2016%20-%20Ass%C3%A9dio%20Moral%20e%20Sexual%29.pdf>.

BURATTO, Josiane. O que é estresse. **Bem de saúde**, 01 jul. 2009. Disponível em: <<http://www.bemdesaude.com/expert/9/dra-josiane-buratto/337/o-que-e-estresse.html>>.

CARNEIRO, Fabricio Segato. A (in)constitucionalidade da tarifação do dano extrapatrimonial. **Revista Consultor Jurídico**. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2017-ago-05/opiniao-inconstitucionalidade-tarifacao-dano-extrapatrimonial>>.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 7. ed. Niterói: Impetus, 2012.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual: previna-se**. Brasília: CNMP, 2016. Disponível em: <<http://www.cnmp.mp.br/portal/imagens/Publicacoes/documentos/2016/assedio-moral-e-sexual.pdf>>.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DINIZ, Maria Helena apud FERNANDES, Cristina Wanderley. A fixação do quantum indenizatório na ocorrência do dano moral. **Revista Âmbito Jurídico**. Rio Grande do Norte. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=3486>.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. v. 7. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

FACURE, Estevan. Tipos de assédio moral no trabalho. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://estevanfg.jusbrasil.com.br/artigos/317924376/tipos-de-assedio-moral-no-trabalho>>.

FERNANDES, Cristina Wanderley. A fixação do quantum indenizatório na ocorrência do dano moral. **Revista Âmbito Jurídico**. Rio Grande do Norte. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=3486>.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004.

FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos Julio Olivé. **Assédio Moral: uma visão multidisciplinar**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015. Disponível em: <<https://online.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522497898/>>.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil: responsabilidade civil**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. Disponível em: <<https://online.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547217228/cfi/95!/4/2@100:0.00>>.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. Disponível em: <<https://online.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547213008/>>.

_____. **Responsabilidade Civil**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

_____. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 5. ed. São Paulo: Bertrand Brasil, 2002.

_____. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o Assédio Moral**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral e dano moral no trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

OLIVEIRA, Aluísio Pires. **O direito do trabalho para qualidade e produtividade**. São Paulo: LTr, 2010.

OLIVEIRA, Daniele Ulgum. Responsabilidade civil no direito brasileiro. **Administradores**, 18 nov. 2008. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/responsabilidade-civil-no-direito-brasileiro/26382/>>.

OLIVEIRA, Euler Sinoir de. Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, v. 2, n. 16, p. 128-147, mar. 2013. Disponível em: <<https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/2425>>.

5/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28MAR%202013%20-%20n%C2%BA%2016%20-%20Ass%C3%A9dio%20Moral%20e%20Sexual%29.pdf>.

REIS, Clayton. **Dano moral**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense.

TUCCI, José Rogério Cruz e. Notas sobre os conceitos de jurisprudência, precedente judicial e súmula. Conjur. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2015-jul-07/paradoxo-corte-anotacoes-conceitos-jurisprudencia-precedente-judicial-sumula>. Acesso em 10 jun. 2018

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil**: responsabilidade civil. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2016. Disponível em: <<https://online.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597005363/>>.

_____. **Direito civil**: responsabilidade civil. v.4. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

VIEIRA, Ana Cristina Luchete; GOMES, Diego Jimenez; PRANDI, Luiz Roberto. Assédio moral no ambiente de trabalho: consequências jurídicas e prevenção. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 21, n. 4611, 15 fev. 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/46168/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho/2>>.