

**UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE NOVA PRATA**

CASSIEL GOMES SEGANFREDO

**CONDUTA DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: CAUSAS,
CARACTERÍSTICAS, PRECEDENTES JURISPRUDENCIAIS E FORMAS DE
PREVENÇÃO**

NOVA PRATA

2020

CASSIEL GOMES SEGANFREDO

**CONDUTA DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: CAUSAS,
CARACTERÍSTICAS, PRECEDENTES JURISPRUDENCIAIS E FORMAS DE
PREVENÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Direito da
Universidade de Caxias do Sul – CPRA,
como requisito para a aprovação na
Disciplina TCC 2.

Orientador: Prof. Carlos Francisco
Buttenbender.

NOVA PRATA

2020

RESUMO

O trabalho exposto intenta, de uma forma direta e objetiva, constatar as causas que ocasionam a prática do assédio moral no ambiente de trabalho, tal qual certificar suas características, expor os envolvidos na conduta e demonstrar as possíveis sanções que podem ser aplicadas aos ofensores morais. O intuito da pesquisa é efetivar um apanhado geral sobre o tema, com conseqüente direcionamento as razões da moléstia moral, elucidando os acontecimentos assediadores e demonstrando suas repercussões. Nota-se que, o assédio moral no ambiente de trabalho acarreta a sensação de inferiorização do funcionário, que pode gerar inúmeros danos para o indivíduo que sofre a agressão. Intenta-se, com a pesquisa, demonstrar possíveis remédios para a prática, fazendo uso de precauções e meios preventivos. O trabalho se organiza em três capítulos, iniciando com a abordagem do assédio e o dano moral no âmbito trabalhista, passando pela análise da normatização acerca do tema, para depois analisar suas conseqüências no ambiente de trabalho e as formas de sua prevenção. Conclui apontando a relevância do tema, e mostra a necessidade punição estatal e reparação dos danos às vítimas.

Palavras-chave: Assédio Moral. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. Assédio Organizacional.

ABSTRACT

The exposed work intends, in a direct and objective way, to verify the causes that cause the practice of moral harassment in the work environment, such as certifying its characteristics, exposing those involved in the conduct and demonstrating the possible sanctions that can be applied to moral offenders. The aim of the research is to provide a general overview on the subject, with consequent targeting the reasons for the moral illness, elucidating the harassing events and demonstrating their repercussions. It is noted that moral harassment in the workplace causes the employee to feel inferior, which can generate numerous damages for the individual who suffers the aggression. The research aims to demonstrate possible remedies for the practice, using precautions and preventive means. The work is organized in three chapters, starting with an approach of harassment and moral damages in the scope of the work, going through the analysis of the standardization on the theme, and then analyzing its consequences in the work environment and the ways of its use. Conclude by changing the relevance of the theme, and indicate the need for state punishment and reparation for damage to losses.

Keywords: Moral Harassment. Moral Harassment in the Workplace. Organizational Harassment.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	6
2 ASSÉDIO E DANO MORAL NO ÂMBITO TRABALHISTA.....	8
2.1 CATEGORIA DOS INDIVÍDUOS ENVOLVIDOS NO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	15
2.2 EXTERIORIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO...	17
2.3 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL	19
3 ASSÉDIO MORAL E SUA NORMATIZAÇÃO.....	25
3.1 NORMATIZAÇÃO FEDERAL, ESTADUAL E MUNICIPAL.....	28
3.2 A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº45/2004 E A REFORMA TRABALHISTA – REPERCUSSÃO NO ASSÉDIO MORAL DO TRABALHO.....	35
3.3 INTERPRETAÇÃO JURISPRUDENCIAL DO ASSÉDIO MORAL (ANTES E DEPOIS DA REFORMA).....	39
4 CONSEQUÊNCIAS DA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO PARA O ASSEDIADO E ASSEDIADOR E SUA PREVENÇÃO.....	44
4.1 LESÃO EXTRAPATRIMONIAL E POSSÍVEIS INDENIZAÇÕES.....	51
4.2 AVERIGUAÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL.....	54
5 CONCLUSÃO.....	60
6 REFERÊNCIAS.....	62

1 INTRODUÇÃO

Assédio moral no meio trabalhista trata-se de um assunto que, em que pese não seja discutido na atualidade com tanta periodicidade quanto os demais nortes jurídicos, possui extrema importância para os trabalhadores, que precisam usufruir de dignidade e harmonia em seu ambiente laboral.

Molestar moralmente um indivíduo pode acarretar numerosos danos ao psicológico do ofendido, trazendo perda em sua qualidade de vida, bem como podendo ocasionar atrasos em seu desenvolvimento laboral. A falta de prevenção, fiscalização e existência de competitividade desenfreada em uma empresa, podem possibilitar um ambiente propício à prática frequente de assédio moral.

A falta de legislação específica complica a apuração, averiguação e separação de acontecimentos sobre a prática de agressão moral no ambiente de trabalho. Entretanto, mesmo sem norma típica, os agentes da Lei atuam fortemente no repúdio da moléstia, buscando trazer segurança aos ofendidos, proporcionando-lhes, na medida do possível, uma percepção de justiça.

Assédio Moral no Ambiente de Trabalho é determinado por uma atuação ofensiva, ameaçadora, hostil e de caráter recorrente, originária de algum integrante do meio laboral, no qual a intenção é desprezar o assediado. A esfera trabalhista já é sinônimo de antagonismo, sendo que a existência de certas revoltas e conflitos no mencionado âmbito só tendem a gerar mais detrimento para a empresa, escritório ou círculo distinto.

As repercussões, que de certa forma são desenfreadas, criam numerosas consequências do assédio para o assediado, acarretando desde o desequilíbrio da vida profissional, até dificuldades relacionadas à vida pessoal e emocional.

Para tentar banir a atitude procuram-se usar de meios pacatos, o que decerto não ressalta a relevância do tema e, por seguimento, não culmina no exilo desse transtorno periódico. A legislação deve prover a proteção do assediado que a ela apela, visto que inexistem normas específicas relacionadas ao assédio moral.

Com tal base, o presente trabalho intentará demonstrar as causas do assédio moral laboral, bem como suas características. Inicialmente, será feita uma análise sobre o que é assédio e dano moral no ambiente de trabalho. Após, entendendo tais pontos, será aprofundado o assunto no tocante aos indivíduos envolvidos no assédio moral laboral, bem como as espécies da agressão. A seguir, citam-se as normatizações atinentes ao assunto, bem como nortes jurisprudenciais sobre o tema, e as consequências suportadas pelos envolvidos no assédio moral no ambiente de trabalho. Ao final, serão demonstradas formas de prevenção, que envolvem desde o Ministério Público Trabalhista, até a fiscalização exercida pela própria empresa.

Uma análise científica torna-se imprescindível perante a tais pressupostos, visando deflagrar os fatos que levam os autores a cometerem as atitudes acima apontadas.

2 ASSÉDIO E DANO MORAL NO ÂMBITO TRABALHISTA

Primeiramente, é necessário entender o que é a figura do assédio moral, bem reconhecer como o dano moral é configurado, seja no meio laboral ou não. Compreendendo tais pontos, é possível assimilar as formas de assédio moral existentes, tal qual identificar sua exteriorização e os indivíduos envolvidos na prática abusiva.

Assédio moral trata-se de uma forma inclemente de aterrorizar psicologicamente uma pessoa. Na linha de Luciana Santucci¹, “é um processo, conjunto de atos, procedimentos destinados a expor a vítima a situações incômodas e humilhantes”.

Para Hádassa Dolores Bonilha Ferreira² o assédio moral é:

(...) fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização de trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. (...) é um processo composto por ataques repetitivos que se prolongam no tempo, permeado por artifícios psicológicos que atingem a dignidade do trabalhador, consistindo em humilhações verbais, psicológicas, públicas, tais como o isolamento, a não-comunicação ou a comunicação hostil (...).

O doutrinador Claudio Roberto Carneiro de Castro³ expõe que:

(...) uma violência moral intensa praticada por um agente (ou mais), em regra, o empregador ou superior hierárquico, porém pode ser efetuada por subordinado, por colega de trabalho ou por terceiro não vinculado à hierarquia empresarial. Os atos ofensivos devem ser dolosos ou simplesmente ter por efeito provocar um dano, não desejado, à dignidade e integridade moral de uma ou de muitas vítimas no trabalho e ocorre uma série de ações- em que cada uma das quais aparece isoladamente como lícita ou ilícita, embora na realidade seja simples fração da atuação total-unidas entre si pela sistematização das circunstâncias que se repetem durante um período (normalmente de duração longa, lenta e gradual), que, no conjunto, constituem, por ficção, fato unitário e unidade jurídica, para todos os efeitos de Direito.

1 SANTUCCI, Luciana. **Assédio moral no trabalho**. Minas Gerais: Leeditathi Editora Jurídica, 2006, p.17.

2 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004, p. 49.

3 CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: Ltr, 2012, p.140.

De mais a mais, importante frisar que o Juízo do Trabalho vem somando demasiadamente para a prevenção punição do assédio moral laboral. Dado isto, cita-se alguns precedentes, visando exemplificar tal ponto:

RECURSO DE REVISTA – PROCESSO ELETRÔNICO – INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DE ASSÉDIO MORAL E DOENÇA OCUPACIONAL. VALOR ARBITRADO. O Regional, com base no conjunto fático-probatório, em especial na prova oral, manteve a sentença por meio da qual o Reclamado foi condenado ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de assédio moral e de doença ocupacional. Ao reduzir o quantum indenizatório (R\$ 80.000,00 pelo assédio moral e R\$ 30.000,00 pela doença ocupacional), o Regional pautou-se pelos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, em obediência aos critérios de justiça e equidade. E, como não existe na jurisprudência um parâmetro legal para a fixação do dano moral, cujo valor de indenização é meramente estimativo, prevalece o critério de se atribuir ao juiz o cálculo da indenização, o qual só comporta revisão, de acordo com a jurisprudência pacífica desta Corte, quando irrisório ou exorbitante, o que não se constata no caso concreto. Ilesos, portanto, os artigos 5º, V, da Constituição da República e 944 do Código Civil. Recurso de Revista não conhecido⁴.

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DE ASSÉDIO MORAL. Evidenciado o assédio moral referido na inicial, é desnecessária prova de que a reclamante tenha sofrido algum abalo passível de indenização, porque o dano moral é in re ipsa, ou seja, caracteriza-se pela simples verificação da ofensa ao bem jurídico, no caso, a integridade psíquica da trabalhadora.(...)⁵.

Tribunal Superior do Trabalho TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA : AIRR 955005520095170010 Quanto ao assédio moral, infere-se que este expõe o trabalhador a situações humilhantes que se prolongam durante o pacto laboral. Constituindo-se, pois, em um conjunto de atos reiterados que ofendem a dignidade da pessoa. Sabe-se que o modo de produção capitalista impõe uma gestão de empresa voltada para o aumento do lucro e, como consequência, o obreiro acaba por sofrer pressões psicológicas terríveis no sentido de aumentar produtividade de forma constante. Neste sentido, esclarece-se que há o assédio moral quando o empregador se desvia no uso do poder diretivo, não se confundindo com a simples pressão pela busca de resultados. Afinal, este é um direito do empregador. Ocorre que o exercício do citado poder encontra limite no princípio da dignidade da pessoa humana. Não pode o superior hierárquico, sob o pretexto de gerenciar a produção, ofender a honra do empregado. No presente caso, o robusto conjunto probatório evidencia a lesão à dignidade da obreira. Com efeito, importante ressaltar que restou configurado a frustração e o sentimento de impotência da empregada frente a conduta ilícita do seu superior. Ademais, infere-se dos depoimentos que o

4 TST – RR: **8085720125090018**, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 04/02/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/02/2015) disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/168421558/recurso-de-revista-rr-8085720125090018?ref=serp>. Acesso em 08/05/2020.

5 TRT-4 – RO: **1418005320095040005** RS 0141800-53.2009.5.04.0005, Relator: MARIA CRISTINA SCHAAN FERREIRA, Data de Julgamento: 19/10/2011, 5ª Vara do Trabalho de Porto Alegre). <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20608373/recurso-ordinario-ro-1418005320095040005-rs-0141800-5320095040005/inteiro-teor-105038670?ref=juris-tabs>. Acesso em 08/05/2020.

gerente expunha injustamente a recorrida a constrangimentos e humilhações na frente dos demais empregados⁶.

Desta forma, baseando-se nos precedentes colacionados, temos que o assédio moral laboral configura-se por atentar à integridade psíquica do trabalhador, por intermédio de humilhações, pressão psicológica, ou solicitação de afazeres ao funcionário, que fogem do princípio da razoabilidade. Uma forma comportamental ofensiva agride os princípios fundamentais da pessoa humana previstos na Constituição, fato este que não pode se aquiescer.

Na mesma linha, o Tribunal Regional do Trabalho da 17^a Região⁷, manifestou-se da seguinte forma:

(...) A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do assediado de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego, ou mesmo morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho (...).

Portanto entende-se que os posicionamentos abusivos adotados pelo assediador moral podem ser direitos ou não, mas buscam de toda forma determinar um abuso de poder, com características autoritárias e ofensivas. De forma indireta, se um terceiro visualiza uma agressão moral, e nada faz, este compactuará para o detrimento psicológico do assediado.

Previamente a ingressar nas questões atinentes ao assédio moral no ambiente de trabalho, é importante frisar que tal conduta não ocorre somente no âmbito trabalhista, mas sim, está presente em numerosos meios cotidianos.

Molestar psicologicamente um indivíduo, seja onde for, pode acarretar lesões severas que talvez se estendam em toda a vida do assediado. Portanto, torna-se imperioso adotar medidas de prevenção, e expor o assédio moral de ambiente de trabalho, visando a minoração de tal prática.

6 TST - AIRR: **955005520095170010**, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Publicação: DEJT 26/10/2015. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/248036628/agravo-de-instrumento-em-recurso-derevista-airr-955005520095170010?ref=juris-tabs>. Acesso em 08/05/2020.

7 ESPIRITO SANTO, Tribunal Regional do Trabalho (17^a Região). **Acórdão nº 9029/2002 1142.2001.006.17.00.9** - Publicado em 15 de outubro de 2002. Disponível em: <http://www.trt17.gov.br/>. Acesso em 08/05/2020.

Segundo Arnaldo Wald⁸:

Dano é a lesão sofrida por uma pessoa no seu patrimônio ou na sua integridade física, constituindo, pois, uma lesão causada a um bem jurídico, que pode ser material ou imaterial. O dano moral é o causado a alguém num dos seus direitos de personalidade, sendo possível à cumulação da responsabilidade pelo dano material e pelo dano moral.

Desta forma, atinente a dano moral, é a lesão decorrente de um abuso à dignidade de um indivíduo, identificado como uma ofensa à reputação e dignidade da vítima.

Nos moldes modernos e atuais, o mercado de trabalho está tornando-se cada vez mais concorrido, ocasionando ônus ainda maior para quem adentra ao mesmo. Com isso, o empregado torna-se ainda mais instável no meio laboral, devido as pressões recebidas por meio de superiores, ou até mesmo de determinado colega de uma ordem hierárquica semelhante.

Cahali⁹ denomina o seguinte conceito:

Dano moral, portanto, é a dor resultante da violação de um bem juridicamente tutelado, sem repercussão patrimonial. Seja dor física – dor-sensação, como a denominada Carpenter – nascida de uma lesão material; seja a dor moral – dor-sentimento, de causa imaterial.

Seguindo tal linha de raciocínio, violar o bem juridicamente tutelado – entende-se, moral – sem reverberação patrimonial, violando os direitos de alguém, de forma intrínseca e íntima, acarreta dano moral.

No decorrer dos tempos, as relações de emprego possuíam numerosos pontos de salvaguarda. Inicialmente, intentava-se proteger a vida do trabalhador, ante as formas agressivas de labor em que se inseriam, bem como o ambiente em que se encontravam.

Na data de 1968, na Europa, o pleito era encontrar meios de defender preventivamente a sanidade mental do trabalhador¹⁰.

8 WALD, Arnaldo. **Curso de Direito Civil Brasileiro**, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1989, p. 407.

9 CAHALI, Yusef Said. **Dano moral**. São Paulo. Revista dos Tribunais, 2011, p. 28.

10 DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 3. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2000, p. 23.

A CLT, ou Consolidação das Leis do Trabalho, desde sua editoração, já apreciava a possibilidade da ocorrência do assédio moral no ambiente laborativo, tanto pelo funcionário quanto pelo empregador. Tal conduta pode ser perpetrada por ambas as partes, porém, em demasia, o superior hierárquico é o causador de tal moléstia.

A obrigação trabalhista gera direitos e deveres recíprocos, criando um trato entre empregado/patrão, sendo que um fica subordinado ao outro¹¹.

O empregador detém interesse em buscar seus objetivos econômicos e atingir a eficácia de sua empresa, devendo utilizar meios lícitos e enquadrar-se em todas as determinações legais para alcançar seus propósitos. O empregado, por outro lado, presta serviços intentando obter sustento, contraindo proteção das normas trabalhistas em toda sua atividade laborativa.

A firma, organizada verticalmente e com centro na força diretiva, contendo subordinação de pessoas e quadro hierárquico, detém competição como preceito. Quanto maior a empresa e possibilidades de crescimento dentro dela, maiores serão as disputas entre os indivíduos que a compõem¹².

As normas trabalhistas, buscam sustentar a custódia do mais vulnerável nas situações elencadas, aplicando o Princípio da Isonomia como fundamento primordial, pretendendo alcançar harmonia e igualdade entre as partes.

No meio laborativo, na medida em que são numerosos os problemas acarretados pelo assédio moral, as regras constitucionais sustentam indenização pecuniária ao dano causado.

11 OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. **O dano pessoal no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, p. 150.

12 GUEDES, Marcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2006, p. 23.

Oliveira¹³ denota que:

O dano à pessoa pode ocorrer em todos os momentos da relação de trabalho, quais sejam: na fase pré-contratual, na celebração do contrato de trabalho, na execução do contrato de trabalho, na extinção do contrato de trabalho e, até mesmo, na fase pós-contratual.

Proteger as partes é medida fundamental nas relações de emprego, intentando alcançar conformidade e equivalência entre empregado/empregador. Refutar o assédio moral busca amparo na dignidade da pessoa humana, fundamento previsto no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal. Denota ainda, o direito à sanidade mental (saúde), abarcado pelo artigo 6º, e o direito à honorabilidade, com previsão no artigo 5º, inciso X, da mesma norma.

A prática do assédio moral perpassa os direitos supramencionados. Gamonal¹⁴ insere que “a violação de um direito fundamental trará como consequência que a vítima sofra danos de distinta índole – moral e patrimonial – o que nos situará no âmbito da responsabilidade civil resultante do assédio moral”.

Já Alkimini¹⁵, do ponto de vista jurídico, diz que assediar moralmente um indivíduo infringe a tanto sua dignidade, quando honra e integridade menta.

Explorar tal tema sobre ao enfoque das normas de justiça é primordial, visto que o assédio moral afronta os princípios constitucionais, além de criar danos que podem ser irreversíveis ao padecente que sofre a censura mencionada.

Hemérito¹⁶ reflete que as normas trabalhistas buscam a igualdade e respeito entre as partes, independente de subordinação. Insere ainda, que os

13 OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. **O dano pessoal no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, p. 150.

14 GAMONAL CONTRERAS, Sergio; PRADO LÓPEZ, Pamela. **El Mobbing o Acoso Moral Laboral**. Chile: Lexis Nexis, 2006, p. 29.

15 ALKIMINI, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 11.

16 HEMÉRITO, Rilma Aparecida. **Assédio moral no trabalho**. Revista IOB, v.17, n.208, out, p.8, 2006, p. 08.

direitos elencados na Constituição Federal servem como base para regular a execução de controle do empregador.

Todos os pensamentos afunilam-se ao encontro do equilíbrio entre as partes envolvidas no assunto. Ao empregador, compete atingir seus objetivos seguindo as leis e proporcionando o melhor ambiente laborativo aos seus funcionários. Ao empregado, devem ser garantidos todos seus direitos constitucionais, ao longo de sua jornada laborativa.

Há tempos existem condutas abusivas por parte de empregados e empregadores no âmbito trabalhista, porém, o assunto só passou a ser discutido recentemente. A esse tipo de conduta praticada denominou-se “assédio moral”.

Marcia Novaes Guedes¹⁷ conceitua assédio moral como:

Todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima.

Já para Marie-France Hirigoyen¹⁸:

Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Portanto, de acordo com os Doutrinadores, assédio moral caracteriza um comportamento hostil, colérico e de caráter repetitivo por parte de algum membro integrante do ambiente de trabalho, cujo intento é depreciar o assediado.

17 GUEDES, Marcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr., 2006, p. 33.

18 HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 3. ed. Rio de Janeiro: Betrand Brasil, 2002, p. 67.

Ferreira¹⁹ elenca que a impertinência moral é uma adversidade severa, causadora de inúmeros problemas, tanto para o assediado, quanto para a sociedade:

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

Como produto de tais explicações, temos que, submeter empregados/empregadores a eventos desumanos, importunações corriqueiras, repetitivas e de longa duração durante o período laboral, esculpe o assédio moral no ambiente de trabalho. É também um tipo de agressão à pessoa, decerto mais prejudicial do que acometimento físico.

Assediar moralmente um ser tem influência cognitiva, que pode desencadear impasses de difícil reparação ao padecente. Tais eventos não possuem prenúncios diretos no âmbito jurídico, o tema em questão foi colhido do território psicológico e trazido ao ramo do direito, sendo de extrema necessidade analisar o assunto em questão e elencar as responsabilizações imputadas ao praticante do assédio moral no ambiente de trabalho²⁰.

2.1 CATEGORIA DOS INDIVÍDUOS ENVOLVIDOS NO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

A Consolidação das Leis do Trabalho²¹ dá a conceituação das partes envolvidas em uma relação de labor, sendo estes, empregado e empregador:

19 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004, p. 37.

20 ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 36.

21 BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 14/05/2020.

Art. 2: Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3: Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Além, em outras hipóteses, existe a divisão hierárquica, onde o assédio moral existe sem objetivamente um ser empregado do outro. Insta salientar que, conforme será exemplificado a seguir, o assédio moral se configura em qualquer linha da relação de trabalho, não sendo necessário, exclusivamente, que a moléstia ocorra de um superior para um subordinado. A agressão moral pode ocorrer horizontalmente, verticalmente, ou de forma mista.

No assédio moral no ambiente de trabalho, estão envolvidos três indivíduos: o assediador, as testemunhas, e o ofendido. Portanto, tendo conhecimento da existência destes indivíduos, podem ser conceituadas numerosas formas de assédio moral, desmembrando suas características²².

a) o assediador, como sendo a fonte ativa da agressão, que fará uso dos meios necessários para atingir a vítima e que, mesmo após alcançar seu objetivo, dificilmente demonstrará remorso ou buscará reparar o dano causado.

Podemos citar as perseguições políticas que ocorrem em repartições públicas de municípios pequenos, onde, algum superior hierárquico utiliza de maneiras sutis para promover um desgaste emocional em um servidor que é da oposição, por exemplo buscando que o mesmo exonere-se de seu cargo, ou simplesmente visando causar incômodo a tal indivíduo.

b) as testemunhas, que muitas vezes são colegas de trabalhos que se dizem “neutras”, porém, presenciam cotidianamente as agressões que a vítima sofre, e nada fazem para mudar o cenário. De certa forma, tais sujeitos são tão culpados quanto o assediador, pois seriam capazes de dar um fim a moléstia, entretanto, como visam o não envolvimento em situações que não são de seu interesse, acabam por pecar com base na omissão.

22 SANTUCCI, Luciana. **Assédio moral no trabalho**. Minas Gerais: Leeditathi Editora Jurídica, 2006, p. 31-33.

c) por fim, a vítima, que na maioria das vezes é uma pessoa capacitada e que desempenha com excelência sua função laboral, vem a causar incômodo ao assediador. Sendo assim, o ofensor busca maneiras de atingir o psicológico da vítima, visando causar danos à sua autoestima, com intuito de que o ofendido perca sua segurança emocional²³.

Em todos os casos é nítida que a prática do assédio moral é deveras prejudicial, e precisa ser discutida para cada vez mais ter seus danos minimizados. O labor é essencial ao ser humano, e um ambiente agradável é extremamente necessário para um bom desenvolvimento das atividades cotidianas. Com a minoração do assédio moral no âmbito trabalhista, o reflexo na sociedade seria notório.

2.2 EXTERIORIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral no ambiente de trabalho se manifesta de numerosas maneiras, visando degenerar o meio laboral, atingindo o funcionário/empregador por intermédio de uma prática constante.

Para Alkimin²⁴:

Há várias formas de manifestação do assédio moral com o objetivo de vexar, constranger, inferiorizar e humilhar a vítima, que vão desde comportamentos e atitudes concretas como, por exemplo, tratar com rigor excessivo, atribuir tarefas inúteis, degradantes ou superiores à capacidade intelectual ou física do empregado, rebaixamento funcional, invasão da privacidade e intimidade, divulgando questões pessoais ou sujeitando o empregado a revistas e controles exagerados, injúrias, calúnias, críticas, ironias, humilhações e discriminações reiteradas em público, inatividade forçada, agressão verbal ou física etc., até falta de comunicação (conduta omissiva) no intuito de isolar a vítima e afastá-la da organização do trabalho, ou comunicação não-verbal e gestos (suspiros, olhar e ignorar a presença da vítima, erguer de ombros, mímicas, risinhos etc.).

Inexiste uma prova ou motivo cabal para o desencadeamento de tal conduta. Uma série de fatores, bem como enriquecimento moral e profissional,

23 SANTUCCI, Luciana. **Assédio moral no trabalho**. Minas Gerais: Leiditathi Editora Jurídica, 2006, p. 38.

24 ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 71.

prazer próprio, sensação de poder e etc., enquadram o referido ato. Outrossim, está presente fundada certeza que a prevenção do assédio moral existe, sendo possível acautelar antecipadamente a existência da descompostura, precavendo danos à saúde e ao psicológico do assediado.

Hirigoyen²⁵ elenca algumas atitudes que configuram o Assédio Moral:

- a) Retirar da vítima a autonomia;
- b) Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização das tarefas;
- c) contestar sistematicamente todas as suas decisões;
- d) criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada;
- e) privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho;
- f) retirar o trabalho que normalmente lhe compete;
- g) dar-lhe permanentemente novas tarefas;
- h) atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências;
- i) atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências;
- j) pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios);
- k) agir de modo a impedir que tenha promoção;
- l) atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos;
- m) atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde;
- n) causar danos em seu local de trabalho;
- o) dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar.
- p) não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho.
- q) induzir a vítima ao erro.

Além destas, a autora denota numerosas condutas que condizem à moléstia moral. Por meio dessas noções e comportamentos, pode-se classificar o assédio moral nas relações de trabalho.

Nessa classificação, existem cinco espécies: Assédio Moral Vertical Ascendente, Assédio Moral Vertical Descendente, Assédio Moral

25 HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 3. ed. Rio de Janeiro: Betrand Brasil, 2002, p. 108-109.

Horizontal, Misto, e Perpetrado por Terceiros, os quais serão desmembrados a seguir.

2.3 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

Assédio Moral Vertical Ascendente, mesmo que não tão comum, configura-se pela efetivação de impertinência perpetrada pelo empregado contra seu superior.

Com efeito, os moldes da supracitada conduta envolvem inautêntica imputação de assédio sexual, objetivando depreciar a imagem de um indivíduo ou inabilitá-la, ou a organização de uma coletividade para prejudicar uma autoridade laboral²⁶.

Para Alkimin²⁷, tal meio de assédio decorre de uma falta de segurança para com o ambiente de trabalho, bem como inaptidão do superior responsável, que não consegue controlar seus empregados.

Entretanto, existe precedente que manifesta-se sobre a suprarreferida prática, garantindo, de certa forma, uma segurança as vítimas.

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

26 HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 3. ed. Rio de Janeiro: Betrand Brasil, 2002, p. 166.

27 ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 65.

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 Civil²⁸.

O Assédio Moral Vertical Descendente, e mais comum, é o concretizado pelo superior.

Corroborando, Maria Aparecida Alkimin²⁹ manifesta-se da seguinte forma:

Na relação de emprego, prevalece a desigualdade material entre as partes, sendo que o empregador, para implantar todo o processo de organização e ajuste do trabalho, poderá enveredar para o abuso de poder, adotando posturas autoritárias, desumanas e antiéticas, valendo-se de sua superioridade econômica e poder de mando e desmando sobre o trabalho subordinado, para afetar a pessoa do trabalhador na sua identidade e dignidade enquanto pessoa e profissional. Quando o empregador, por trás dos “poderes de mando”, pratica o assédio moral, desrespeitando a dignidade do trabalhador, afasta a função social da empresa, atrofia o desenvolvimento pessoal e profissional do trabalhador, evitando a manifestação da cooperação, e, em contrapartida evita que o empregado tenha o devido reconhecimento e consideração, impedindo um ambiente de trabalho harmônico e com qualidade. O assédio moral cometido por superior hierárquico, em regra, tem por objetivo eliminar do ambiente de trabalho o empregado que, por alguma característica, represente uma ameaça ao superior, no que tange ao seu cargo ou desempenho do mesmo; também o empregado que não se adapta, por qualquer fator, à organização produtiva, ou que esteja doente ou debilitado. Como exemplo, temos o caso da mulher: a gravidez pode se tornar um fator de incômodo para alguns. Outrossim, o assédio moral pode ser praticado com o objetivo de eliminar custos e forçar o pedido de demissão.

A conduta pode ser praticada por diversos fatores, seja removendo o funcionário de seu trabalho e o alocando em outro setor, onde possui menos maestria para desempenhar suas funções, visando uma forma de fazer com que o mesmo peça demissão, retirando assim o dever de indenizá-lo, como se no caso fosse despedido sem justa causa.

Desta forma, ratifica-se que tal forma de reprimenda é originária da relação de superioridade existente entre empregador/empregado. O Assédio Moral

28 TRT-3 - RO: 02104201114203003 0002104-35.2011.5.03.0142, Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira, Segunda Turma, Data de Publicação: 06/02/2013 05/02/2013. DEJT. Página 96. Disponível em <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124112919/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2104201114203003-0002104-3520115030142/inteiro-teor-124112929>. Acesso em 15/05/2020.

29 ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013, p.62.

Vertical Descendente é deveras gravoso, visto que atinge psicológica, física e pessoalmente o assediado, e pode ocorrer de forma desenfreada.

O Assédio Moral Horizontal, perpassa as relações existentes entre pessoas do mesmo nível hierárquico em uma empresa. Esta divisão do assédio pode ocorrer em ambientes onde a firma cria um estímulo para que seus funcionários exerçam uma forte competição entre si, almejando uma promoção ou melhor posicionamento dentro da empresa. Atingir metas, alcançar objetivos difíceis ou simplesmente por mera vontade do assediador, são causar corriqueiras do assédio moral horizontal.

Para Alkimin³⁰:

É aquele cometido por colega de serviço, manifestando-se através de brincadeiras maldosas, gracejo, piadas, grosserias, gestos obscenos, isolamento, podendo ser resultante de conflitos interpessoais, que acarretam em dificuldades de convivência, ou por competitividade/rivalidade para alcançar destaque dentro da empresa.

Gerar essa competição entre os empregados pode criar uma invidía entre as partes, que sentem-se menosprezadas por serem menos prezadas pelos seus chefes, ou por não obterem o desempenho que seu colega alcançou. Como consequência, tornam-se habituais gestos assediadores, discriminações e condutas que visam rebaixar o próximo, fazendo com que a vítima automaticamente se isole dos demais, e sinta-se ferida psicologicamente³¹.

Portanto, notório que a citada forma de assédio moral concretiza-se individual e coletivamente, direcionando-se para um grupo ou a um indivíduo singular. O desencadeamento de tal conduta sucede-se de antagonismo laboral e interesses pessoais.

Hirigoyen³², refere que as ocorrências de assédio moral horizontal com consequente transposição em vertical descendente são corriqueiras, quando,

30 ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 64.

31 SILVA, Sidney Gonçalves. **Assédio moral no trabalho: modalidades da violência**. Boletim Jurídico. 2011. Disponível em: <https://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/artigo/2397/assedio-moral-trabalho-modalidadesviolencia>. Acesso em 16/05/2020.

32 HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 3. ed. Rio de Janeiro: Betrand Brasil, 2002, p. 114.

por exemplo, o funcionário obtém a promoção que almejava, e segue por assediar seus colegas que não atingiram o objetivo.

Hádassa Ferreira³³, cita que “o fenômeno surge como uma combinação entre a hostilidade dos colegas de mesmo nível hierárquico com a omissão e a conivência de superiores”. Portanto, é límpido que os envolvidos devem ser punidos pelo assédio praticado, seja contra quem for. Mais, cita-se que, mesmo que o agressor moral seja penalizado, o empregador não estará isento de culpa, podendo ser acionado judicialmente, mesmo que afirme não saber da existência da moléstia moral.

Além destes, alude-se a existência do Assédio Moral Misto, que, de certa forma, é o mais incomum. Este comportamento provém de pessoas no mesmo nível hierárquico, bem como de um superior.

Tal assédio é regular em meios onde impera a concorrência interna e falta de gestão da empresa. Ambientes laborais estressantes e com elevados níveis de imposições são propensos ao desencadeamento da impertinência³⁴.

Na divisão do assédio moral misto, o ofendido é acometido por diversos lados, sejam superiores ou colegas do mesmo nível hierárquico. Na maioria das vezes, o assediador principal é apenas um indivíduo, e os demais, deixam-se levar pela situação, seguindo também na prática da moléstia moral.

Marie-France Hirigoyen³⁵ diz que:

Quando uma pessoa se acha em posição de bode expiatório, por causa de um superior hierárquico ou de colegas, a designação se estende rapidamente a todo o grupo de trabalho. A pessoa passa a ser considerada responsável por tudo que dê errado. Bem depressa ninguém mais a suporta e, mesmo que alguns não sigam a opinião do grupo, não ousam anunciar.

33 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel Editores, 2004. p.61

34 GUEDES, Marcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr., 2003, p. 36.

35 HIRIGOYEN, Marie France. **Mal estar no trabalho – redefinindo o assédio moral**. Bertrand Brasil, 2006. p.116.

Portanto, verifica-se que a agressão moral via assédio misto é extremamente prejudicial, pois o acometimento não parte somente de um ponto, mas sim de diversos, podendo fazer com que a vítima renda-se mais rapidamente, dado a pressão psicológica extrema que sofrerá³⁶.

A espécie elencada com assédio moral cometido por pessoas alheias ao âmbito laboral é contemporânea, dada a situação de que, por ser uma moléstia praticada de forma externa, o empregador não encontraria formas de deter o ato e salvaguardar seus funcionários³⁷.

Todavia, precedentes da Justiça do Trabalho que condenaram firmas ao pagamento de ressarcimento por dano moral por condutas perpetradas por terceiros, acarretaram o surgimento de tal espécie³⁸.

O assédio moral praticado por terceiros nada mais é, do que uma situação de moléstia onde o empregado encontra-se em uma posição em que o empregador o colocou e, em virtude desta situação, passa a sofrer assédio moral de outras pessoas alheias ao trabalho.

Insta salientar que, para o empregador ser responsabilizado pelo assédio moral perpetrado por terceiros, é indispensável o vínculo entre sua atitude, e o mal sofrido pelo funcionário. Sendo assim, quando o dano é causado por uma causa extraordinária de assédio, nada tendo a corresponder com o empregador, não estará configurado o assédio no ambiente de trabalho³⁹.

Desta forma, compreendendo os pontos supra, sendo eles assédio e dano moral laboral, bem como quais são os envolvidos na prática abusiva, sua exteriorização e espécies, é possível adentrar ao campo da regulamentação sobre assédio moral no ambiente de trabalho. Com o estudo, torna-se viável averiguar

36 SILVA, Sidney Gonçalves. **Assédio moral no trabalho: modalidades da violência**. Boletim Jurídico. 2011. Disponível em: <https://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/artigo/2397/assedio-moral-trabalho-modalidadesviolencia>. Acesso em 17/05/2020.

37 HIRIGOYEN, Marie France. **Mal estar no trabalho – redefinindo o assédio moral**. Bertrand Brasil, 2006. p. 32-33.

38 FRED, Filho. **O assédio moral, nos mínimos detalhes**. 2013. Disponível em <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/o-assedio-moral-nos-minimos-detalhes>. Acesso em 17/05/2020.

39 CAVALIERI, Sérgio Filho. **Programa de responsabilidade civil**. Atlas, 2010, p. 67.

quais são os precedentes existentes que são capazes de aplicar sanções ao assediador e, também, inteirar-se sobre os nortes correntes sobre o tema.

3 ASSÉDIO MORAL E SUA NORMATIZAÇÃO

Nos moldes que norteiam o direito brasileiro, busca-se inicialmente a prevenção do que reparação do dano causado. Desta forma, a necessidade de criar formas de resguardo é nítida, intentando não deixar que o assédio moral se exteriorize⁴⁰.

O assédio moral gera consequências devastadoras para as vítimas, sendo elas psíquicas, econômicas e físicas. Portanto, as normas jurídicas servem para prevenir e repreender tais condutas, oferecendo proteção ao padecente⁴¹.

Amparada pela linha penal, Teles⁴² salienta que é necessário “adotar toda a cautela, toda a preocupação e precaução, todo o cuidado possível, para não causarmos, com nossos comportamentos, lesões aos bens jurídicos”.

Políticas sindicais, manifestação do ente ministerial trabalhista e demandas empresariais são referências de prevenção existentes contra o assédio moral.

A empresa poderá ser onerada em custos para com o assediado, seja com recursos terapêuticos para a vítima, indenização judicial, gastos com rescisão contratual, realocação de funcionários⁴³.

O empregado, ao ser ofendido moralmente, como antes mencionado, terá lastro em sua personalidade poderá sofrer danos físicos e psicológicos de formas imensuráveis, que muitas vezes não podem ser reparados com indenizações financeiras, que servem mais como uma equivalência, mas não como “conserto”⁴⁴.

40 SANTOS, Luciany Michelli Pereira. **O dano à integridade psíquica e moral decorrente de assédio moral e violência perversa nas relações cotidianas**. Revista de Ciências Jurídicas, Maringá, v.1, n.1, 2003, p. 151.

41 SILVA, Antonio Alves da. **Flexibilização das relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005, p. 06.

42 TELES, Ney Moura. **Direito Penal**. São Paulo: Editora de Direito, 1996, p. 228.

43 MIKOS, Nádya Regina de Carvalho; BARACAT, Eduardo Milléo. **Assédio moral: características e prevenção**. Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIV, n. 90, jul 2011. Disponível em:

http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?artigo_id=9791&n_link=revista_artigos_leitura. Acesso 21/05/2020.

44 LOPES, Gabriela Colturato; OLIVEIRA, Lourival José. **Das formas de prevenção do assédio moral nas relações de trabalho no Brasil**. Revista Jurídica Orbis. v. 2, n. 2, 2011. p.10.

Como já dito, não há no Brasil uma regulamentação direcionada especificamente para contenção do assédio moral. Entretanto, muitos alvitre são elaborados para prevenção de tal conduta, e que denotam resultados extremamente positivos que, por consequência, possibilitam um local de labor harmonioso e sadio. Tais normativas podem ser encontradas nas disposições empresariais preventivas, em políticas sindicais e por meio da Interseção do Ministério Público do Trabalho, como será exposto adiante.

Adotar formas de precaução mostram ser um ótimo remédio, não unicamente no tocante ao bem-estar psicológico do indivíduo, mas sim, também ao aumento de produtividade da empresa, com consequentes ganhos e melhorias para ambos os lados – empregado/empregador –.

Ana Carolina Godoy Tercioti⁴⁵ diz que:

O papel preventivo da empresa é de suma importância para que não surjam problemas de violência como o assédio moral, até porque as empresas podem ser responsabilizadas pelos atos dos seus prepostos. Sem contar que o trabalhador assediado falta com mais frequência ao trabalho a fim de evitar o assédio por causa de doenças que desenvolve; há queda da sua produtividade, pois o trabalhador assediado não tem a tranquilidade necessária para desenvolver o seu mister; o empregador pode ter que suportar os custos da substituição do empregado, caso ele fique afastado por doença, além de o empregado assediado precisar obter aposentadoria precoce em razão da doença que desenvolveu no trabalho.

Outrossim, o desenvolvimento progressivo de uma firma não pode somente ser notado pelos seus ganhos econômicos. Um bom ambiente de trabalho é primordial para uma melhora, tanto para a sociedade, quanto para o meio laboral dentro da própria empresa. Se a pessoa jurídica somente levar em conta os ganhos, sem preocupar-se com a sanidade mental de seus funcionários, decerto inúmeros problemas aparecerão⁴⁶.

A firma, para fiscalizar e bloquear o assédio moral, precisa de uma organização impecável, bem como ter noções e pessoas capacitadas para monitorar

45 TERCOTI, Ana Carolina Godoy. **Assédio moral no trabalho: danos causados ao trabalhador e medidas preventivas**. São Paulo. Ltr, 2013. p. 100.

46 HIRIGOYEN, Marie France. **Mal estar no trabalho – redefinindo o assédio moral**. Bertrand Brasil, 2006, p. 318.

e saber dialogar com outros seres humanos. As particularidades e singularidades de cada indivíduo deve ser levada em consideração. A via comunicativa deve estar sempre aberta, buscando encontrar e dizimar quaisquer adversidades que encontrem-se no ambiente de trabalho. Outrossim, é estritamente necessário que sejam levantados esforços para orientar as pessoas sobre o assédio moral, visando afastar o medo intrínseco que empregados possuem de seus superiores, fazendo que assim, busquem a justiça e efetivem denúncias contra os ofensores.

Desta forma, também orienta Ana Carolina Godoy Terciotti⁴⁷:

Depois da admissão, realizar avaliações para sentir o andamento do trabalho, e mesmo o sentimento das pessoas, se elas estão sintonizadas com a organização e se estão realizadas com o que fazem, considerando que a empresa é o lugar onde o trabalhador passa a maior parte do seu tempo. Por isso, entendemos que a empresa deve, a fim de respeitar as diferenças pessoais dos trabalhadores, distribuir as tarefas de acordo com as competências de cada um assim estará garantindo uma maior efetividade dos serviços, e até produtividade e qualidade dos serviços, respeitando a individualidade e habilidade dos empregados e mantendo um meio ambiente laboral sadio.

Ainda, Hirigoyen⁴⁸ insere a ideia de que é necessário que os líderes da firma sejam treinados para antever conflitos e remediá-los de uma forma favorável, demonstrando, ao fim, que cada indivíduo seja capaz de ver as adversidades causadas por seus atos. Também, cita a necessidade de peritos contratados fora da empresa medirem e versarem sobre casos de assédio na empresa, buscando uma melhor forma de resolução dos conflitos.

Mais, outra forma de prevenção é a implementação das Normativas de Ética, onde o empregador permeará suas normas de convivência, elencando e exemplificando quais as punições previstas para os ofensores, visando deslocar todo e qualquer liame assediador. Também é importante destacar que denúncias falsas de assédios que não ocorreram também serão punidos⁴⁹.

47 TERCIOTI, Ana Carolina Godoy. **Assédio moral no trabalho: danos causados ao trabalhador e medidas preventivas**. São Paulo. Ltr, 2013, p. 101/102.

48 HIRIGOYEN, Marie France. **Mal estar no trabalho – redefinindo o assédio moral**. Bertrand Brasil, 2006, p.320-329.

49 HIRIGOYEN, Marie France. **Mal estar no trabalho – redefinindo o assédio moral**. Bertrand Brasil, 2006, p.320-329.

As políticas sindicais visam defender os ideais dos empregados, intentando assegurar um ambiente de trabalho equilibrado e harmônico, onde exista a proteção da honra e personalidade do funcionário. Para tal fim, os sindicatos perpetram acordos coletivos, onde podem introduzir normas para submeter os empregadores a adotarem medidas de proteção aos funcionários⁵⁰.

A criação de ferramentas que busquem tornar os empregadores conscientes sobre o quão perigosa é a prática de assédio moral no ambiente de trabalho é primordial. Ainda, é importante também a efetivação de denúncias e controle do Ministério Público Trabalhista, visando a minoração das ofensas.

3.1 NORMATIZAÇÃO FEDERAL, ESTADUAL E MUNICIPAL

A seguir, citam-se alguns projetos de Lei, mesmo que arquivados, que versavam ou versam sobre a prática do assédio moral:

a) Projeto de Lei 7.461/2017⁵¹: Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para tipificar o assédio moral.

A justificativa para o projeto supra, era o de suprimir o problema elencado como assédio moral contra os trabalhadores. Visava impedir que a conduta se perpetrasse no ambiente de trabalho, zelando, assim, pela saúde física e mental dos funcionários. Entretanto, o mesmo foi arquivado durante sua tramitação.

b) Projeto de Lei 199/2012⁵²: Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.

50 TERCIOTI, Ana Carolina Godoy. **Assédio moral no trabalho: danos causados ao trabalhador e medidas preventivas**. São Paulo. Ltr, 2013, p. 112.

51 GAUGUIM, Carlos Henrique. **Projeto de Lei número 7.461/2017**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2130592>. Acesso em 17/05/2020.

52 PIMENTA, Edson. **Projeto de Lei número 199/2012**, Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=1E84ED621889D6515C729AD0B9B46106.proposicoesWebExterno2?codteor=985980&filename=Tramitacao-PL+3760/2012. Acesso em 18/05/2020.

Reputa a prática abusiva da moléstia moral nas relações laborais, regula os moldes onde a conduta se encaixa, autoriza o pagamento de indenização às vítimas e delinea sanções.

c) Projeto de Lei 9.341/2017⁵³: Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O projeto define “Trabalho Penoso”. Tal regulamentação sinaliza numerosos meios de trabalho penoso, que, no caso, expõem o funcionário a um labor que vai além da normalidade, acarretando um esgotamento intensificado do organismo humano. O projeto, também, denota incisos sobre assédio moral.

d) Projeto de Lei 5.970/2001⁵⁴: Altera dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Tal projeto concede ao empregado o direito de rescindir o contrato de trabalho em caso de coação moral, humilhação ou abuso de poder, sendo o empregador obrigado a pagar todos os direitos trabalhistas.

Desta forma, verifica-se que existe um forte intento em tipificar a conduta do assédio moral – seja no âmbito trabalhista ou não – visando coibir as ações assediadoras e punir o opressor, buscando, também, prevenir novos casos de moléstia moral.

Em que pese não exista regulamentação firmada sobre a prática do assédio moral no ambiente de trabalho no Estado do Rio Grande do Sul, a Lei Complementar 12.561/2006⁵⁵ versava especificamente sobre a prática de moléstia moral no âmbito da administração pública direta de qualquer de suas instituições autônomas e seus poderes.

53 LOPES, Chico; MELLO, Assis. **Projeto de Lei 9.341/2017**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2166178>. Acesso em 18/05/2020.

54 ARRUDA, Inácio. **Projeto de lei 5970/2001**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=42147>. Acesso em 18/05/2020.

55 **Lei Complementar número 12.561/2006**. Disponível em <http://www.al.rs.gov.br/filerepository/replLegis/arquivos/12.561.pdf>. Acesso em 18/05/2020.

Vejam os:

Art. 2º Considera-se assédio moral, para os fins do disposto nesta Lei Complementar, toda ação, gesto ou palavra que, praticados de forma repetitiva por servidor público, no exercício de suas funções, vise a atingir a auto-estima e a integridade psicofísica de outro servidor, com prejuízo de sua competência funcional.

Parágrafo único. Evidencia-se o assédio moral a servidor público quando:

I – forem-lhe impostas atribuições e atividades incompatíveis com o cargo que ocupa ou em condições e prazos inexeqüíveis;

II – for ele designado para exercer funções triviais, em detrimento de sua formação técnica;

III – forem-lhe tomadas, por outrem, propostas, idéias ou projetos de sua autoria;

IV – forem-lhe sonegadas informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções;

V – forem contra ele praticadas ações, gestos ou palavras que denunciem desprezo ou humilhação, isolando-o de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores; e

VI – forem-lhe dirigidos comentários maliciosos, críticas reiteradas sem fundamento, ou houver a subestimação de esforços que atinjam a sua dignidade.

Art. 3º A prática do assédio moral, comprovada mediante processo administrativo disciplinar, assegurados os princípios da ampla defesa e do contraditório, sob pena de nulidade, implicará na aplicação das seguintes penalidades, observadas a reincidência e a gravidade dos fatos apurados:

I – curso de aprimoramento pessoal;

II – repreensão;

III – suspensão;

IV – multa;

V – suspensão e multa.

Art. 4º Os procedimentos administrativos definidos no art. 3º serão instaurados por provocação do servidor ofendido ou por autoridade que tomar conhecimento da infração funcional.

Art. 5º O servidor será notificado, por escrito, das penalidades aplicadas.

§ 1º A pena de suspensão poderá, havendo conveniência para a continuidade do serviço exercido pelo servidor punido, ser convertida em multa, sendo o servidor, neste caso, obrigado a permanecer no exercício da função.

§ 2º A multa fixada não poderá exceder o percentual de 50% (cinquenta por cento) por dia de remuneração, no período máximo de 60 (sessenta) dias.

Art. 6º A receita proveniente das multas impostas será revertida e aplicada, exclusivamente, no programa de aprimoramento e aperfeiçoamento funcional do servidor.

Art. 9º O servidor público vítima de assédio moral terá direito, se requerer, à:

I – remoção temporária, pelo tempo de duração da apuração e do processo administrativo disciplinar;

II – remoção definitiva, após o encerramento da apuração e do processo administrativo.

Entretanto, seguidamente, nos autos do processo número 70017737511⁵⁶, proposto pelo Procurador-Geral de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul, alegando que a Lei supra é inconstitucional, o Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul determinou, de forma liminar, a suspensão do referido diploma, com o seguinte pretexto:

Embora a atualidade e a boa intenção de seu proponente-legislador, há nítida ofensa a prerrogativa constitucional de garantia de iniciativa ao Chefe do Poder Executivo em tal regramento, ensejando, pois, acolhimento do pleito liminar para suspensão de eficácia do aludido Diploma - Lei Complementar Estadual nº 12.561, de 12.07.00, mormente tendo em conta os inúmeros procedimentos que podem ser instaurados através das normas inquinadas.

Após, a decisão do Tribunal de Justiça⁵⁷ julgou procedente a ação direta de inconstitucionalidade da Lei Complementar número 12.561, de 12 de julho de 2006, por votos vencidos, nos seguintes termos:

Ementa: ADIn. LEI COMPLEMENTAR QUE PROÍBE O ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA ESTADUAL DIRETA DE QUALQUER DE SEUS PODERES E INSTITUIÇÕES AUTÔNOMAS. Violação da garantia de iniciativa do Chefe do Poder Executivo em matéria atinente aos servidores públicos estaduais, seu regime e para o disciplinamento da estruturação e atribuições relativas aos órgãos da administração pública estadual. Inconstitucionalidade formal. Regramento que não fixa meras diretrizes ou princípios, mas definições concretas, estabelecendo direitos e sanções funcionais, interferindo na estrutura e organização administrativa, investindo no regime jurídico a que devem submeter-se os servidores públicos estaduais. AÇÃO JULGADA PROCEDENTE.(Ação Direta de Inconstitucionalidade, Nº 70017737511, Tribunal Pleno, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Paulo Augusto Monte Lopes, Julgado em: 26-02-2007). Assunto: 1. LEI. INCONSTITUCIONALIDADE. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. 2. LEI ESTADUAL. PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA ADMINSTRAÇÃO PÚBLICA ESTADUAL DIRETA. VEDAÇÃO. INICIATIVA PRIVATIVA DO CHEFE DO PODER EXECUTIVO. FALTA DE INICIATIVA DO GOVERNADOR DO ESTADO. EFEITOS. *** NOTÍCIAS: INCONSTITUCIONAL A LEI QUE PROÍBE O ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO GAÚCHO. PUBLICAÇÃO EM 27/02/2007 . Referência legislativa: LCE-12561 de 2006 PROJETO DE LCE-219 DE 2003 CE-5 DE 1989 CE-60 INC-II LET-B LET-D DE 1989 CE-82 INC-II INC-III INC-VII DE 1989.

56 Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, Relator: Paulo Augusto Monte Lopes, Julgado em: 26-02-2007. **Ação Direta de Inconstitucionalidade número 70017737511**. Disponível em <https://www.mprs.mp.br/adins/pgj/2006/processos/4414/>. Acesso em 18/05/2020.

57 Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, Relator: Paulo Augusto Monte Lopes, Julgado em: 26-02-2007. **Ação Direta de Inconstitucionalidade número 70017737511**. Disponível em <https://www.mprs.mp.br/adins/pgj/2006/processos/4414/>. Acesso em 18/05/2020.

No acórdão⁵⁸, o DES. Paulo Augusto Monte Lopes (Relator), também referiu que:

Como visto, a Lei Complementar nº 12.561, de 12 de julho de 2006, sob a alegação de vedar o assédio moral no âmbito da Administração Pública, cria figuras típicas de infração administrativa, estabelece direitos e sanções funcionais, impõe deveres a órgãos da Administração Pública Estadual, interferindo na sua estrutura e na organização e investindo no regime jurídico a que devem submeter-se os servidores públicos estaduais, como consignados na decisão concessiva da liminar: “Assim, no art. 2º, ao definir o que considera assédio moral, estabelece relação entre a ação e a competência funcional, assim como no seu § único, ao estabelecer circunstâncias da tipicidade, menciona atribuições das atividades, criando, no art. 3º, sistema de apenamento e, em seus arts. 4º e 5º, normas procedimentais, em seu art. 6º, impõe programa a partir da receitas com multas, possibilitando, em seu art. 9º, remoção temporária e definitiva para a vítima, além de despesas para o Poder Executivo em seu art. 10 para sua execução” (fl. 19). Portanto, por afronta aos arts. 5º, 60, inc. II, alíneas ‘b’ e ‘d’, e 82, II, III e VII, da CE, JULGO PROCEDENTE a ação.

Portanto, em que pese a Lei Complementar 12.561/2006 não tenha surtido efeito, em virtude de sua inconstitucionalidade, vemos que o ponto – assédio moral – é passível de grande atenção, e necessita de forte prevenção, visto que as consequências sofridas pela vítima podem ser devastadoras. Percebe-se tal ponto pela rigidez da Lei apresentada à cima.

Na esfera Municipal, é imperioso citar dois precedentes, voltados ao Funcionalismo Público. Um deles, criado pela administração pública da cidade de Rio Grande, em 2014, gerando o Dia Municipal de Luta contra o Assédio Moral no trabalho, celebrado no dia 02 de Maio.

A Lei Ordinária número 7.728/2014⁵⁹, expõe que:

Art. 1º Fica criado, nos termos desta lei, o Dia Municipal de Luta contra o Assédio Moral no trabalho, a ser celebrado anualmente no dia 02 de maio.

58 Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, Relator: Paulo Augusto Monte Lopes, Julgado em: 26-02-2007. **Ação Direta de Inconstitucionalidade número 70017737511**. Disponível em <https://www.mprs.mp.br/adins/pgj/2006/processos/4414/>. Acesso em 18/05/2020.

59 **Lei Ordinária número 7.728/2014**. Disponível em <https://leismunicipais.com.br/a/rs/r/rio-grande/lei-ordinaria/2014/772/7728/lei-ordinaria-n-7728-2014-cria-o-dia-municipal-de-luta-contra-o-assedio-moral-no-trabalho-e-da-outras-providencias> . Acesso em 18/05/2020.

Art. 2º Na data de que trata o artigo anterior os órgãos da Administração Pública poderão realizar atividades que tenham a finalidade de combater a prática do assédio moral.

O segundo, trata-se da Lei Complementar número 735/2014⁶⁰, confeccionada pela administração pública de Porto Alegre, que incluiu na norma 197, da Lei Complementar número 133/1985, e alterações posteriores, os seguintes incisos e artigos:

Art. 1º No art. 197 da Lei Complementar nº 133, de 31 de dezembro de 1985, e alterações posteriores, ficam incluídos inc. XXVI no caput e §§ 4º e 5º, e fica alterado o § 3º, conforme segue:

Art. 197:

...

XXVI – praticar assédio moral contra seus subordinados, por meio de atos ou expressões reiteradas que tenham por objetivo atingir a dignidade desses ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes para esses, abusando de autoridade conferida pela posição hierárquica.

...

§ 3º Consultado o órgão de recursos humanos, é facultado ao funcionário vítima de assédio sexual ou de assédio moral a mudança de local de trabalho, sem prejuízo de sua retribuição pecuniária, até a conclusão do respectivo processo disciplinar.

§ 4º Para o fim do disposto no inc. XXVI do caput deste artigo, considera-se assédio moral qualquer ação, gesto ou palavra que atinja, pela sua repetição, a autoestima e a segurança do funcionário, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando dano ao ambiente de trabalho, à sua evolução profissional ou à sua integridade física, emocional ou funcional, como, por exemplo:

I – marcar tarefas com prazos exíguos;

II – cometer a funcionário atribuições de menor complexidade do que as estabelecidas para seu cargo;

III – tomar para si o crédito de ideias de outros;

IV – ignorar ou excluir funcionário, dirigindo-se a ele por meio de terceiros;

V – sonegar reiteradamente informações necessárias à elaboração de trabalhos;

VI – espalhar rumores maliciosos;

VII – criticar com persistência;

VIII – segregare fisicamente o funcionário, confinando-o em local inadequado, isolado ou insalubre; e

60 **Lei Complementar número 735/2014**. Disponível em <https://leismunicipais.com.br/a/rs/p/porto-alegre/lei-complementar/2014/73/735/lei-complementar-n-735-2014-inclui-inc-xxvi-no-caput-e-4-e-5-no-art-197-e-inc-iv-no-caput-do-art-206-e-altera-o-3-do-art-197-e-o-inc-v-do-caput-do-art-207-todos-da-lei-complementar-n-133-de-31-de-dezembro-de-1985-que-estabelece-o-estatuto-dos-funcionarios-publicos-do-municipio-de-porto-alegre-e-alteracoes-posteriores-incluindo-a-pratica-de-assedio-moral-contra-subordinados-em-rol-de-hipoteses-puniveis-com-demissao-e-da-outras-providencias>. Acesso em 18/05/2020.

IX – subestimar esforços.

§ 5º Os procedimentos administrativos disciplinares para averiguação e responsabilização pela prática referida no inc. XXVI do caput deste artigo serão instaurados por provocação do funcionário ofendido ou por autoridade que tomar conhecimento da infração funcional." (NR)

Art. 2º Fica incluído inc. IV no caput do art. 206 da Lei Complementar nº 133, de 1985, e alterações posteriores, conforme segue:

Art. 206:

...

IV – quando o funcionário cometer o disposto no inc. XXVI do caput do art. 197 desta Lei Complementar.

...

Art. 3º Fica alterado o inc. V do caput do art. 207 da Lei Complementar nº 133, de 1985, e alterações posteriores, conforme segue:

Art. 207:

...

V – cometimento de qualquer uma das disposições constantes nos incs. XVII a XXIV e XXVI do caput do art. 197 desta Lei Complementar, considerado o efeito, a gravidade ou a reincidência do ato;

...

Art. 4º Os órgãos da Administração Pública Municipal, por seus representantes legais, ficam obrigados a tomar medidas necessárias para prevenir o assédio moral, conforme o disposto na Lei Complementar nº 133, de 1985, e alterações posteriores, devendo observar:

I – o planejamento e a organização do trabalho;

II – a autodeterminação de cada funcionário;

III – a garantia do exercício funcional e profissional;

IV – a comunicação do funcionário com seus superiores hierárquicos e demais funcionários;

V – a informação quanto às exigências da função e os resultados dessas decorrentes;

VI – o direito à dignidade no exercício das atribuições;

VII – a diversificação de atividades, evitando o trabalho repetitivo e favorecendo a criatividade; e

VIII – o direito a novas oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional.

Portanto, é nítido que todas as esferas – federal, municipal e estadual – buscam coibir a conduta de assédio moral. A intenção de criação de normas voltadas ao Funcionalismo Público, bem como formas de conscientização da população sobre o quanto tal prática é gravosa é, sem sombra de dúvidas, o caminho a ser seguido para o combate à moléstia moral, tanto no ambiente de labor, quanto fora dele.

3.2 A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº45/2004 E A REFORMA TRABALHISTA – REPERCUSSÃO NO ASSÉDIO MORAL DO TRABALHO

Já resta obsoleto o preceito tocante à competência nas questões atinentes aos danos morais. A Emenda Constitucional número 45/04⁶¹ aumentou a competência do Juízo do Trabalho, mediante a nova composição do artigo 144 da Carta Maior. Desta forma, a Justiça do Trabalho passou a ter competência para apreciar e julgar as demandas que versem sobre dano moral/patrimonial no âmbito trabalhista. O inciso VI, do suprarreferido artigo prevê tais especificações.

Da mesma forma, leciona Rodolfo Pamplona⁶²:

Se a lesão é intentada contra a pessoa, enquanto cidadão, a competência será, inquestionavelmente, da Justiça Comum. Se, de outra forma, o dano é praticado contra a pessoa, enquanto empregado ou empregador, sendo, portanto, decorrente do contrato de trabalho, a competência será da Justiça.

Sendo assim, verifica-se que é competência da Justiça do Trabalho decidir sobre questões inerentes aos danos morais sofridos no meio laboral.

Sobre a responsabilização, precedentemente à Reforma Trabalhista, empregava-se o Código Civil para punir o empregador face ao assédio moral no ambiente laboral. A responsabilização civil⁶³ está elencada no artigo 186 do caderno supra, que denomina o ato ilícito e, também no artigo 927, que prevê o ressarcimento do dano sofrido.

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, 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.

61 BRASIL. **Emenda constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em 15/06/2020.

62 PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O dano moral na Relação de Emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. p.9.

63 BRASIL, **Código Civil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em 18/05/2020.

Nesta linha, considerava-se se a Teoria Subjetiva e Objetiva, sobre responsabilização civil. Na primeira, devem estar presentes as conjecturas da responsabilidade civil, sendo elas: culpa, dolo, nexo causal, ação ou omissão⁶⁴.

A propósito⁶⁵:

RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO. **O direito a danos morais supõe a existência de dano, o nexos de causalidade, bem como a culpa do empregador. Evidenciados: 1) o dano, "assédio moral sofrido pelo empregado", ante o tratamento discriminatório dispensado por atos de seus colegas de trabalho e superiores, consistente no isolamento e restrição quanto ao uso do banheiro e bebedouro; 2) o nexos de causalidade entre a conduta da empresa e o assédio moral sofrido pelo autor; 3) a culpa, já que a reclamada não tomou qualquer medida para coibir tal prática. Diante desse contexto, inarredável a obrigação de indenizar.** Recurso de revista não conhecido. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO PREVISTA NA LEI Nº 9.029/95. DANO MATERIAL. Restou caracterizada a dispensa discriminatória, por estar o reclamante acometido da doença hanseníase. A reclamada, ao alegar que teria dispensado o obreiro, por necessidade de redução do seu quadro, atraiu para si o ônus probatório, do qual não se desincumbiu. Por outro lado, esta Corte tem entendido que o rol previsto no artigo 1º da lei nº 9.029/95 é meramente exemplificativo. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O Tribunal Regional, ao fixar o montante da indenização, levou em consideração o caráter punitivo-pedagógico da condenação, a gravidade da conduta, a capacidade econômica do ofensor e o caráter compensatório para a vítima. Incólumes, pois, os dispositivos legais apontados. Recurso de revista não conhecido. INDENIZAÇÃO POR CONTRATAÇÃO DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS OBRIGACIONAIS. IMPOSSIBILIDADE. Não se admite a aplicação supletiva das disposições contidas em legislação diversa, para deferir honorários de advogado a título de indenização, uma vez que a matéria se encontra regulada em legislação própria aplicável aos honorários de advogado nas demandas processadas perante a Justiça do Trabalho. Recurso de revista conhecido e provido, no particular.

Seguidamente, dada a dificuldade enfrentada pelo empregado em provar sua versão dos fatos perante o Juízo, passou a ser aceita a Teoria Objetiva, vigente na norma elencada pelo parágrafo único do artigo 927, do Código Civil, determinando que existe responsabilização civil, ativamente à culpa.

64 MAGALHÃES, Leluan Maria. **A polêmica da responsabilidade civil do empregador no acidente de trabalho na visão da jurisprudência do TST**. Disponível em: http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/leluana_magalhaes/leluana_magalhaes_responsabilidade_civil.pdf. Acesso em 18/05/2020.

65 **RR-523-79.2012.5.08.0119**, 5ª Turma, Relator Ministro Emmanoel Pereira, DEJT 03/05/2013. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23132493/recurso-de-revista-rr-5237920125080119-523-7920125080119-tst?ref=serp>. Acesso em 18/05/2020.

Mais, salienta-se que existem precedentes fundados no liame de que o empregador deve fiscalizar o comportamento de seus empregados, não existindo forma de eximir-se de culpa ante aos danos praticados no meio laboral.

Neste sentido⁶⁶:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 . INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL. **PODER DIRETIVO, FISCALIZATÓRIO E DISCIPLINAR DO EMPREGADOR. RESPONSABILIDADE PELA MANTENÇA DE AMBIENTE HÍGIDO DE TRABALHO.** O assédio moral pode ser vertical ou horizontal, ocorrendo este nas condutas ilícitas praticadas por colegas contra alguém. Ainda que não haja participação direta das chefias empresariais no assédio moral, preservando-se o assédio como tipicamente horizontal (colegas versus colegas), **não desaparece a responsabilidade do empregador pela lesão causada, por ser inerente ao poder empregatício dirigir, fiscalizar e punir os participantes da organização empresarial dentro do estabelecimento.** Com efeito, da análise dos arts. 932, III e 933 do Código Civil, extrai-se que o empregador ou comitente é civilmente responsável por atos de seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; bem como que responderá por tais atos praticados, ainda que não haja culpa de sua parte. Exsurge, portanto, dos referidos dispositivos, a responsabilidade civil objetiva do empregador pelos atos praticados por seus empregados. Por outro lado, note-se que configura, sem dúvida, assédio moral a prática individual ou coletiva, por atos, palavras e silêncios significativos, de agressão ao patrimônio moral da pessoa humana, diminuindo desmesuradamente a autoestima e o respeito próprio da vítima escolhida, mormente quando fundada a agressão em característica física desfavorável da pessoa desgastada, de modo a submetê-la a humilhações constantes. Embora ainda não tipificado na legislação federal trabalhista, o assédio moral e seus efeitos indenizatórios derivam diretamente da Constituição da República, que firma como seus princípios cardiais o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), à vida e à segurança (art. 5º, caput, CF), ao bem estar e à justiça (Preâmbulo da Constituição), estabelecendo ainda como objetivos fundamentais do Brasil construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), promovendo o bem de todos (art.3º, IV, ab initio , CF) e proibindo quaisquer formas de discriminação (art. 3º, IV, in fine , CF). Conforme se depreende do acórdão regional, " em decorrência de sua opção sexual, a reclamante passou a ser objeto de chacotas ou ofensas, perpetradas pelo funcionário Paulo, dentro do local de trabalho " - premissa fática inconteste à luz da Súmula 126/TST. Nesse contexto, diante do quadro fático delineado pela Corte de origem, forçoso concluir que os fatos ocorridos com a Obreira realmente atentaram contra sua dignidade, ensejando a reparação moral, conforme autorizam os artigos 186 e 927 do Código Civil, bem assim o inciso X do art. 5º da Constituição Federal. Agravo de instrumento desprovido.

66 **AIRR-11642-96.2014.5.15.0046**, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 26/05/2017. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/464163001/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-116429620145150046?ref=serp>. Acesso em 19/05/2020.

Todavia, com a chegada da Reforma Trabalhista, a utilização do Código Civil não é mais possível para combater questões atinentes a danos extrapatrimoniais, segundo o aludido pelo artigo 223-A, da CLT⁶⁷: “Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título”. Tal norma cria uma dificuldade e rigor no tocante à comprovação de um dano subjetivo.

O desembargador, Enoque Ribeiro⁶⁸, manifestou-se da seguinte forma, após a inserção do artigo na Reforma Trabalhista:

O caminhar evolutivo da sociedade veio mostrar, em pouco tempo após a sua promulgação que, enquanto a lei é petrificada, estática, os fatos sociais são dinâmicos e no evoluir das relações humanas criam novos fatos e novas situações que passam a não ser albergadas pelo direito posto ou pré-existente na norma cristalizada. Na sociedade reurbanizada, globalizada, consumerista, politizada e altamente cibernética em que vivemos, não há possibilidade de estancar ou de represar a ocorrência de um instituto tão amplo como o dano não patrimonial. Portanto, entendemos que uma legislação, por mais avançada e moderna que seja, não tem o condão de albergar todos os casos de incidência na contemporaneidade, como se extrai do dispositivo legal acima mencionado.

Isto posto, verifica-se que o empregado não mais poderá utilizar-se da Teoria Civilista Objetiva para embasar sua versão probante, visando punir o empregador assediador. A partir da reforma, o funcionário necessita demonstrar a existência real do dano sofrido, noticiando a intensidade da moléstia, indicando provas firmes para obter direito ao ressarcimento indenizatório. O artigo 223-E da CLT⁶⁹ expõe que “são responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão”.

De mais a mais, avante à adversidade em atestar severamente a existência da moléstia moral, estando o empregado incumbido de ratificar a

67 BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 19/05/2020.

68 SANTOS, Enoque Ribeiro. **O dano extrapatrimonial na lei 13.467/2017 após o advento da MP 808/2017**. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2017/11/23/dano-extrapatrimonial-lei-13-467-2017-reforma-trabalhista-apos-mp-808-2017>. Acesso em 19/05/2020.

69 BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 19/05/2020.

dimensão da ação ou omissão de cada um dos assediadores, também estará sujeito a perceber um ressarcimento indenizatório minorado, visto que, o Magistrado levará em conta a condição econômica de cada um dos envolvidos na ação opressora para fixar a indenização devida. Exemplificando, caso todos os assediadores sejam de baixa renda, será determinada uma indenização astronomicamente menor do que caso o empregador fosse onerado.

Outrossim, a norma Civil prevê, em seu artigo 942⁷⁰, a possibilidade de responsabilização solidária. Desta forma, caso exista mais de um agressor, todos serão envolvidos no montante indenizatório.

Art. 942. Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação.

Nota-se que, segundo Simão⁷¹, com a chegada da reforma trabalhista, foi gerada a ideia de “divisibilidade da obrigação de indenizar de acordo com a proporção da ação ou omissão. Isso significa que o dever de reparar passa a ser obrigação divisível e não mais solidária e, pior, que caberá à vítima provar essa proporção”.

Ante o exposto, o funcionário que sofreu qualquer tipo de dano será incumbido com o ônus probatório, e ainda suportará o peso da segmentação de seu ressarcimento indenizatório, existindo a possibilidade de receber uma monta inferior ao de uma vítima que, por exemplo, não esteja vinculada ao meio laboral.

3.3 INTERPRETAÇÃO JURISPRUDENCIAL DO ASSÉDIO MORAL (ANTES E DEPOIS DA REFORMA)

Em que pese não exista norma federal específica, os ditames jurisprudenciais norteiam as concepções sobre o tema em pauta, fundamentando

70 BRASIL, **Código Civil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em 19/05/2020.

71 SIMÃO, José Fernando. **Reforma Trabalhista. Dano extrapatrimonial: dano moral, estético e existencial**. Disponível em: <http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/reforma-trabalhista-dano-extrapatrimonialdano-moral-estetico-e-existencial-parte-4/18049>. Acesso em 19/05/2020.

conceitos gerais no tocante ao assédio moral no ambiente de trabalho, tanto antes, quanto após a reforma trabalhista.

Vejamos decisões anteriores à Lei 13.467/2017:

RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. ILÍCITO COMPROVADO. O assédio moral no ambiente de trabalho consiste numa violência à vítima, de ordem moral e psicológica, decorrente de comportamentos comissivos ou omissivos por parte do agressor. Pode ser horizontal (entre colegas de igual hierarquia) ou vertical (do superior ao subordinado e vice versa), individual ou coletivamente sentida. Para sua configuração definem-se alguns critérios, notadamente a repetição sistemática, duradoura e específica, de atos que coloque a vítima em situações vexatórias e humilhantes, a ponto de desestabilizá-la moral e/ou fisicamente. No caso, o tratamento dispensado diretamente ao reclamante pelo superior hierárquico violou frontalmente direitos da personalidade (artigo 5º, X, da CF), especialmente àqueles relacionados à honra. Não é por estar inserido em uma relação marcada pela ideia de subordinação - que é sempre jurídica - que o trabalhador se despe de seus direitos fundamentais. Recurso improvido, no particular⁷².

EMENTA ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. Robustamente comprovada nos autos a prática de assédio moral por parte da empresa contra a reclamante (assédio moral vertical descendente), consubstanciada na utilização de diversas condutas intencionais, abusivas e repetitivas, tratando a reclamante de forma humilhante, restando caracterizado o assédio moral organizacional, que enseja a condenação do reclamado em danos morais, com fundamento na Constituição Federal, art. 1º, III, e art. 5º, V e X, bem como no Código Civil, que prevê nos seus arts. 186 e 927 a responsabilidade do agente causador do dano, no caso o próprio empregador. HORAS EXTRAS. CONFRONTO ENTRE A PROVA TESTEMUNHAL APRESENTADA PELAS PARTES E OS CARTÕES DE PONTO APRESENTADOS PELA RECLAMADA. INDEFERIMENTO DO PEDIDO. A reclamada trouxe os cartões de ponto do período trabalhado. Trata-se de cartões relativos aos registros manuais feitos pelo reclamante, neles constando horários variáveis de entrada e saída. Entendo que o valor da prova testemunhal não foi suficiente para desconstituir o valor dos cartões de horário. Portanto não faz jus a obreira às horas extras pleiteadas, razão pela qual deve ser mantida a sentença. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. EXPOSIÇÃO A AGENTES INSALUBRES RECONHECIDA POR LAUDO PERICIAL. DEVIDO. Provado nos autos, através de laudo pericial, que a reclamante labora sujeito a agentes insalubres, deve ser condenada a reclamada no pagamento de adicional de insalubridade, incidente sobre o salário mínimo. Recurso ordinário conhecido, contudo, não provido. Recurso adesivo conhecido e parcialmente provido⁷³.

72 ROT - 0001089-82.2015.5.06.0182, Redator: Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura, Data de julgamento: 19/09/2016, Terceira Turma, Data da assinatura: 19/09/2016.

73 00082572-85.2014.5.22.0001, Rel. Francisco Meton Marques De Lima, Tribunal Regional do Trabalho da 22a Região, 1a Turma, julgado em 01/08/2016.

Complementando a presente análise, seguem dois precedentes, após a reforma trabalhista de 2017:

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR – INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS – ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO – OFENSA À HONRA, À IMAGEM E À DIGNIDADE DA TRABALHADORA CONFIGURADA. Tem-se por assédio moral no trabalho toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. A doutrina destaca que o assédio moral como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, possui quatro elementos, a saber: “a) Conduta abusiva; b) Natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) Reiteração da Conduta; d) Finalidade de exclusão” (Rodolfo Pamplona Filho). No caso, em face da conduta da empresa, é de todo possível se concluir que houve aviltamento à integridade moral da reclamante, aí incluídos aspectos íntimos da personalidade humana, sua honra e imagem, haja vista que a ré, por seus prepostos, excedeu seus poderes de mando e direção ao desrespeitá-la no dia adia. É evidente que tal conduta do empregador não pode ser suportada, devendo arcar com a indenização por dano moral, com supedâneo no Código Civil, artigos 186, 187 e 932, III, em função de odioso assédio moral no trabalho⁷⁴.

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. DANO MORAL. A prática de reiteradas humilhações e constrangimentos durante a jornada de trabalho interfere na vida privada do empregado, causando-lhe sérios danos em relação à sua saúde física e mental. In casu, restou provado que a reclamante sofreu assédio moral durante a execução do contrato de trabalho, razão pela qual a reclamada deve ser condenada ao pagamento de danos morais⁷⁵.

Verificando os quatro precedentes citados, nota-se que, tanto antes quanto após a reforma, praticar reiteradas formas de humilhação e moléstia contra o empregado, determina a configuração do assédio moral laboral.

Corroborando, as decisões demonstram que indenização por danos morais são sanções cabíveis, pois ocorreu um atentado à dignidade dos trabalhadores, ferindo a personalidade e honra do ofendido.

74 TRT-15 - **ROT: 00100314920155150022 0010031-49.2015.5.15.0022**, Relator: FABIO ALLEGRETTI COOPER, 6ª Câmara, Data de Publicação: 02/09/2019. Disponível em: <https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/753716895/rot-100314920155150022-0010031-4920155150022/inteiro-teor-753716916?ref=juris-tabs>. Acesso em 18/05/2020

75 TRT-1 - **RO: 0010038-56.2015.5.01.0531**, Relator: JOSÉ LUIS CAMPOS XAVIER, Sétima Turma, Data de Publicação: 24/01/2017. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/421817706/recurso-ordinario-ro-100385620155010531?ref=juris-tabs>. Acesso em 18/05/2020.

Mais, o artigo 223-B⁷⁶ da Consolidação das Leis do Trabalho determina o ressarcimento em caso de dano existencial ou moral, fator primordial para a caracterização do assédio moral. Sendo assim, o Magistrado, tomando por base os preceitos fundados pelas leis trabalhistas, bem como norteando-se pelo conjunto probatório contido no processo, encontrará formas de condenar o assediador à reparação do dano causado.

Seguindo tal perspectiva, colaciona-se uma decisão do Tribunal Superior do Trabalho⁷⁷:

RECURSO DE REVISTA. TRATAMENTO GROSSEIRO E HUMILHANTE DISPENSADO PELO SUPERIOR HIERÁRQUICO. **CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL. ÔNUS DA PROVA. O assédio moral fica configurado quando há atos reiterados e abusivos, um processo discriminatório de situações humilhantes e constrangedoras.** No caso concreto, conforme consignado no acórdão do Regional, a testemunha indicada pela reclamante informou que a reclamante era sobrecarregada de trabalho em detrimento dos demais empregados, que dois superiores hierárquicos imediatos chamavam a recorrida de incompetente e burra na frente de outros colegas de trabalho e debochavam muito da recorrida em reuniões em que participavam todos os empregados da agência e ainda diziam que quem não estivesse satisfeito deveria vender picolé na praia. **Tratando-se de assédio moral, o que se exige é a prova dos fatos que ensejam o pedido de indenização pelos danos à honra subjetiva (consideração da dignidade do ofendido perante si mesmo) e/ou à honra objetiva (consideração da dignidade do ofendido perante terceiros).** A reclamante se desincumbiu de provar os fatos alegados, os quais configuram o inequívoco assédio moral, mas o Regional exigiu da empregada desnecessariamente prova superior à que foi robustamente apresentada, ultrapassando de maneira flagrante as regras da distribuição do ônus da prova (arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC) . Montante da condenação fixado em R\$ 50.000,00. Recurso de revista a que se dá provimento. TRANSPORTE DE VALORES. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO . Depreende-se do acórdão do Regional que a reclamante era bancária, mas transportava valores. Nos termos da Lei nº 7.102/83, verifica-se que a atividade relativa a transporte de valores só pode ser desempenhada por profissional habilitado, de modo que o reclamado, ao descumprir a lei (e, portanto, praticar ato ilícito), expunha a reclamante a risco, sendo cabível o ressarcimento pelo dano causado, mediante indenização, ante o que dispõe o art. 927 do Código Civil. Ressalte-se que na jurisprudência mais recente desta Corte Superior entende-se que é devido o pagamento de indenização quando o empregado bancário desempenha a atividade de transporte de valores, a qual não é inerente à função normal para a qual foi contratado. Precedentes. Montante da condenação fixado em R\$ 50.000,00. Recurso

76 BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 19/05/2020.

77 **RR-1096-91.2010.5.10.0003**, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 13/11/2015. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/255987582/recurso-de-revista-rr-10969120105100003?ref=serp>. Acesso em 18/05/2020.

de revista a que se dá provimento. MULTA DO ART. 475-J DO CPC . O recurso não prospera por divergência jurisprudencial, pois ora o recorrente não indica a fonte oficial em que publicado o aresto colacionado ora colaciona julgado oriundo do mesmo Tribunal prolator da decisão recorrida. Recurso de revista de que não se conhece.

Portanto, restou-se evidente que existem precedentes afunilados para o mesmo norte, tanto antes quanto após a reforma trabalhista, que visam coibir a prática do assédio moral no ambiente de trabalho, impondo medidas de indenização para o assediador.

Subsiste forte intento em afastar a prática do assédio moral laboral, com base no plano e criação de normatizações que repudiem a prática, com alicerce, também, nos precedentes colacionados. Fundamentando os entendimentos nos aspectos supramencionados, é possível adentrar à temática das consequências acarretadas pela existência de assédio moral no ambiente de trabalho, bem como elencar as formas de prevenção existentes para afastar tal conduta.

4 CONSEQUÊNCIAS DA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO PARA O ASSEDIADO E ASSEDIADOR E SUA PREVENÇÃO

Por conseguinte, entendendo o conceito de assédio e dano moral laboral, suas espécies, casos concretos, normatizações e precedentes jurisprudenciais, passamos a analisar e aferir quais implicações são desencadeadas ao indivíduo acometido, e ao agressor.

Como já exposto, danos psicológicos que se estendem desde o ambiente laboral até a vida pessoal estão presentes, com alastre profissional e econômico.

Alkimin⁷⁸ leciona que:

O assédio moral gera sofrimento psíquico que se traduz em malestar no ambiente de trabalho e humilhação perante os colegas de trabalho, manifestando o assediado sentimento e emoção por ser ofendido, menosprezado, rebaixado, excluído, vexado, cujos sentimentos se apresentam como medo, angústia, mágoa, revolta, tristeza, vergonha, raiva, indignação, inutilidade, desvalorização pessoal e profissional, que conduzem a um quadro de depressão com total perda da identidade e dos próprios valores, com risco de suicídio.

Insta salientar que cada pessoa pode desencadear uma forma diferente de lidar com a moléstia. Enquanto um pode sentir-se abalado e retrain suas atitudes, outro pode tornar-se agressivo e retribuir a reprimenda.

De mais a mais, frisa-se que os danos decorrentes do assédio moral não limitam-se somente ao meio laboral, podendo atingir a parte social, econômica e pessoal da vítima.

As complicações econômicas podem ser sérias, visto que os ofendidos via assédio moral terminam por deixar seus empregos com sérios danos mentais, o que pode vir a acarretar dificuldade na reinserção ao mercado de trabalho. Algumas das vítimas do assédio moral são demitidas, algumas pedem demissão após atingirem seu limite.

78 ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 83.

Conclui-se que a sensação de ser assediado torna-se indescritível. Mesmo que não exista agressão física, o ataque da *psique* é equitativamente ou mais brutal. A perda de autoestima, necessidade de acompanhamento médico, desligamento do trabalho, sentimento de inferioridade, medo, angústia e outros inúmeros significados podem ser atribuídos ao que é sofrido pelo assediado.

Já para o assediador, de uma forma geral, também existem numerosas consequências, conforme já visto anteriormente.

Norteando-se que o molestador será o empregador, este sofrerá desde a perda de eficácia de seus empregados, até sanções previstas na CLT e demais jurisprudências/decisões elencadas atualmente em nosso âmbito jurídico.

Com base na CLT⁷⁹, a rescisão indireta ocorrerá quando:

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

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

Analisando cada alínea, temos sete hipóteses de rescisão contratual indireta. A primeira, sendo vedado a possibilidade do empregador exigir do empregado que este desempenhe funções que não está apto, sejam intelectuais ou motoras, visto que ninguém está obrigado a realizar atividades que não é capaz.

⁷⁹ BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 03/04/2020.

O segundo ponto, e mais importante para esta pesquisa, trata-se do caso abundantemente exemplificado no presente trabalho, qual seja o rigor excessivo por parte do empregador ou superior hierárquico. Tratar o empregado com demasiada rispidez, ou causar-lhe moléstias por cometer um simples erro laboral, encaixam-se nesta análise.

A alínea “c” cita a hipótese do empregado laborar em condições onde corre perigo evidente de mal considerável, ou seja, em ambientes em que há risco de degradação de saúde, seja ela física ou mental.

Na quarta alínea, temos que o contrato pode ser rescindido quando o empregador não cumprir as obrigações do contrato, quais sejam, falta de pagamento do salário, excesso de carga horária sem a devida remuneração, e etc.

O quinto caso denota atos que afetem a honra do empregado ou sua família. Aqui engloba-se calúnia, injúria e difamação, por exemplo.

A alínea “f” prevê rescisão indireta por sofrimento de agressão física. Tal ponto já algo extremo, que acarretará tanto sanções cíveis como criminais para o empregador.

E por fim, no sétimo ponto do artigo supra, temos a ordem do empregador para que o empregado reduza sua jornada de trabalho e/ou funções, acarretando perda significativa de seus ganhos.

A jurisprudência⁸⁰, como já fartamente citado, também norteia os entendimentos atuais:

EMENTA: APELAÇÃO CÍVEL. SERVIDOR PÚBLICO. MUNICÍPIO DE ELDORADO DO SUL. RESPONSABILIDADE CIVIL. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. PROVA DOS AUTOS QUE CORROBORA A VERSÃO DEDUZIDA NA EXORDIAL. DEVER DE INDENIZAR CONFIGURADO.

Preliminar de cerceamento de defesa: na hipótese, não configurado cerceamento de defesa, porquanto a prova requerida mostra-se desnecessária ao deslinde do feito, não configurando prejuízo ao apelante. Dever de indenizar: o conjunto fático-probatório colacionado aos autos é suficiente para comprovar a perseguição e o assédio

80 Apelação Cível, Nº 70057814170, Terceira Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Afif Jorge Simões Neto, Julgado em: 25-07-2019.

moral praticados pelo município demandado em desfavor do autor. Presentes os pressupostos do dever de indenizar. Quantum indenizatório: diante das peculiaridades da hipótese concreta e os parâmetros adotados normalmente pela jurisprudência para a fixação de indenização, em hipóteses símiles, fixo a indenização no valor de R\$ 9.500,00 (nove mil e quinhentos reais), de atento aos critérios da razoabilidade e proporcionalidade. APELAÇÃO PARCIALMENTE PROVIDA.

Nota-se na supracitada decisão, que após demonstrado nos autos a suficiência probatória sobre a existência do assédio moral no ambiente de trabalho, o empregador foi responsabilizado civilmente. No acórdão, os desembargadores fixaram indenização em favor do assediado, levando em conta a razoabilidade e proporcionalidade dos atos perpetrados pelo assediador.

No precedente acima colacionado, foi utilizado o dano moral como parâmetro para fixar a indenização devida à vítima. Em que pese não exista uma legislação que aborde especificamente o assunto, a Carta Magna⁸¹ prevê a garantia da dignidade da pessoa humana, bem como certifica a possibilidade de reparação do dano moral, mediante indenização:

Art. 5º.

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.

Dano moral é um resultado jurídico da moléstia moral e, sem sombra de dúvidas, acarreta diversos infortúnios, tanto para provar a efetiva ocorrência do assédio, quanto para ser indenizado em virtude deste.

O dano moral pode ser elencado como sendo direto ou indireto, entretanto, esta é uma diferenciação doutrinária, sendo que o que determinará um ou o outro, é o nexo causal. No dano moral direto, o ofendido é atingido diretamente, sendo lesado em sua personalidade. O dano moral indireto,

81 BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 03/04/2020.

caracteriza-se por abarcar outros âmbitos da vítima, seja seu patrimônio ou algo não relacionado à sua personalidade⁸².

A maneira como o dano moral foi reconhecido e aceito foi exponencial, e perpetrou algumas fases de evolução, que são importantes para a melhor compreensão do que é dano moral, quando ocorre e quando possibilita indenização.

De início, a linha negativista pregava que a reparação do dano moral não deveria ser reconhecida, pois não existia para a indenização em legislação específica, alegando ser impossível mensurar a extensão do dano; a dificuldade em atribuir o valor patrimonial para o mesmo, bem como a impossibilidade de provar a efetiva existência do dano moral⁸³. Um dos maiores obstáculos da indenização por dano moral foi se sobressair ao controle da formação jurídica da época.

Na segunda fase, o reparo por indenização de dano moral somente era concedida, se o dano decorresse de lesão patrimonial, ou fosse estritamente previsto em Lei.

Na terceira fase, o ressarcimento mediante indenização ao dano moral nítido foi reconhecido. Tal acometimento foi notado como um sofrimento vivido pelo indivíduo, indo muito além da compreensão de terceiros. Somente quem foi acometido por tal moléstia saberia as consequências desencadeadas pela prática. A Carta Magna de 88 elencou o Direito Fundamental da Personalidade, determinando um norte para futuros precedentes.

Na quarta fase, levantou-se a questão se uma pessoa jurídica também poderia ser vítima de dano moral. Ao surgirem dois entendimentos, um de que o dano moral poderia ser um ataque também aos bens jurídicos de uma empresa, e conseqüentemente a firma poderia ser indenizada em dano moral, e outro, no sentido de que o assédio somente poderia ser praticado

82 Felker, Reginald Delmar Hintz. **O Dano Moral, o Assédio Moral e o Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2006, p. 30.

83 Felker, Reginald Delmar Hintz. **O Dano Moral, o Assédio Moral e o Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2006, p. 31.

contra um ser físico, a Súmula número 227 do STJ⁸⁴ determinou que a pessoa jurídica pode sofrer dano moral.

Na quinta e última fase, discutiu-se a possibilidade da sociedade sofrer dano moral. No caso, debatia-se sobre a grande massa sofrer assédios massivos, que fossem capazes de atingir a ordem social. Atualmente, verifica-se existência de indenizações por acometimentos morais que versam sobre a coletividade.

Neste sentido:

Ementa: APELAÇÃO CÍVEL. AÇÃO COLETIVA DE CONSUMO. São direitos básicos do consumidor a proteção da vida, saúde e segurança contra os riscos provocados por práticas no fornecimento de produtos nocivos, bem como a informação adequada e clara sobre os diferentes produtos e serviços, com especificação correta de quantidade, características, composição, qualidade, tributos incidentes e preço, bem como sobre os riscos que apresentem (art. 6º, I e III, CDC). Outrossim, não há dúvida que o fabricante deve responder pelos defeitos do produto que afetam a segurança legitimamente esperada pelo consumidor, na medida que sua responsabilidade é objetiva, encontrando fundamento na Teoria do Risco do Empreendimento. Na hipótese dos autos, deve ser reprimida a conduta ilegal e prática abusiva da parte-apelante em razão da industrialização e comercialização de palmito da espécie Juçara (espécie em extinção e sem autorização), com rótulo que não corresponde ao conteúdo da embalagem (espécie Palmeira Real). DANO MORAL COLETIVO. VALOR INDENIZATÓRIO. O dano moral coletivo, por sua vez, exige a ofensa grave a valores extrapatrimoniais da coletividade. Na hipótese dos autos, cabível o pleito de dano moral coletivo, o qual deve ser arbitrado em valor compatível com a eficácia da sentença, a lesividade da conduta e a dimensão coletiva do prejuízo. O quantum indenizatório, atendido o princípio da razoabilidade, deve ser fixado considerando as circunstâncias do caso, o bem jurídico lesado, o potencial econômico do lesante, a ideia de atenuação dos prejuízos do demandante e o sancionamento do réu a fim de que não volte a praticar atos lesivos semelhantes contra os consumidores. APELAÇÃO DESPROVIDA⁸⁵.

Cita-se o precedente supra somente para demonstrar a existência de dano moral coletivo, buscando embasar a evolução dos debates sobre dano moral, comprovando assim, a nítida evolução histórica sobre o tema, sendo

84 BRASIL, **Superior Tribunal de Justiça. Súmula número 227**. Disponível em https://ww2.stj.jus.br/docs_internet/revista/eletronica/stj-revista-sumulas-2011_17_capSumula227.pdf. Acesso em 15/06/2020.

85 Apelação Cível, Nº **70083094862**, Décima Nona Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Marco Antonio Angelo, Julgado em: 21-05-2020.

que anteriormente, sequer questionava-se a efetiva existência do dano moral singular e, atualmente, o dano moral pode ser até coletivo.

No tocante ao dano moral no âmbito trabalhista, o assédio moral é facilmente configurado, ensejando indenização.

EMENTA ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Hipótese em que demonstrado o assédio e as ofensas noticiadas pela reclamante, cujos atos foram praticadas por superior hierárquico, restando devido o pagamento de indenização por danos morais⁸⁶.

Nesta decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, a reclamante elencou que sofreu assédio moral por parte de seu contratante, com base em ofensas praticadas por este, durante o labor de quase um ano. A sentença de primeiro grau foi reformada pela turma julgadora, com conseqüente condenação do reclamado ao pagamento da indenização devida.

Sob o olhar dos acordos laborais, qualquer conduta do empregador que gere algum dano ao empregado, acarretará a rescisão elencada no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, configurando sério atentado às obrigações laborais, violando ainda, os princípios da compostura e dignidade⁸⁷.

Ademais, além das responsabilizações acima elencadas, o assediador pode incorrer nas sanções dos artigos 138; 197, I; e 203, do Estatuto Repressivo Brasileiro⁸⁸:

Art. 138 – Caluniar alguém, imputando-lhe falsamente fato definido como crime:

Pena – detenção, de seis meses a dois anos, e multa.

Art. 197 – Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça:

I – a exercer ou não exercer arte, ofício, profissão ou indústria, ou a trabalhar ou não trabalhar durante certo período ou em determinados dias:

Pena – detenção, de um mês a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência;

86 TRT da 4ª Região, 7ª Turma, **0020499-39.2018.5.04.0292 ROT**, em 19/06/2019, Desembargador Joao Pedro Silvestrin – Relator.

87 ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 89.

88 BRASIL, **Código Penal**. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em 21/05/2020.

Art. 203 – Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho:

Pena – detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

Portanto, verifica-se que o assediador pode ser punido de diversas formas, as quais, em tese, mostram-se efetivas para o combate ao assédio moral no âmbito trabalhista.

Reforça-se que prevenir a prática supra é muito mais essencial do que remediá-la, entretanto, é imperioso que existam maneiras de aplicar punibilidade aos assediadores, visando coibir a conta molestadora.

4.1 LESÃO EXTRAPATRIMONIAL E POSSÍVEIS INDENIZAÇÕES

Na Reforma Trabalhista, veio inserida a sistemática do dano extrapatrimonial, envolvendo questões atinentes ao dano existencial e moral.

O artigo 223-B⁸⁹, da suprarreferida norma elenca que “causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação”.

Ante a exemplificação de dano moral e suas espécies no decorrer deste trabalho, resta elucidar sobre o dano existencial.

Rúbia Alvarenga e Jorge Cavalcante⁹⁰ lecionam que:

O dano existencial no Direito do Trabalho, também chamado de dano à existência do trabalhador, decorre da conduta patronal que impossibilita o empregado de se relacionar e de conviver em sociedade por meio de atividades recreativas, afetivas, espirituais, culturais, esportivas, sociais e de descanso, que lhe trarão bem-estar físico e psíquico e, por consequência, felicidade; ou que o impede de executar, de prosseguir ou mesmo de recomeçar os seus projetos de vida, que serão, por sua vez,

89 BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 19/05/2020.

90 BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O dano existencial e o direito do trabalho**. Disponível em: http://www.lex.com.br/doutrina_24160224_O_DANO_EXISTENCIAL_E_O_DIREITO_DO_TRABALHO.aspx. Acesso em 19/05/2020.

responsáveis pelo seu crescimento ou realização profissional, social e pessoal.

Mais, além de nortear os limites do dano extrapatrimonial, o artigo 223-B da CLT introduz que somente as vítimas detém direito a receber o ressarcimento indenizatório. Portanto, caso o prejuízo sofrido pelo ofendido estenda-se a uma pessoa alheia ao fato, este não possuirá direito à reparação.

Desta forma, caso um terceiro seja lesado por uma conduta assediadora no ambiente laboral, este deverá pleitar compensação do dano junto ao Juízo Comum, alicerçando seus argumentos no dano moral sofrido pela vítima.

A propósito, elenca Gonçalves⁹¹:

Lesão provocada a uma determinada pessoa, mas que causa, de forma reflexa, um dano a terceiro, que não participou de nenhuma forma direta ao evento danoso, mas, mesmo assim, teve sua esfera pessoal atingida.

Maria Helena Diniz⁹² também exemplifica o assunto:

O homicídio de uma pessoa (vítima direta) pode provocar, como vimos, danos a terceiros, lesados indiretos, que deverão ser indenizados de certas despesas que terão de fazer (CC art.948). Os lesados indiretos da morte de alguém serão aqueles que, em razão dela, experimentarem um prejuízo distinto do que sofreu a própria vítima.

Além, a Lei 13.467/2017⁹³ levantou a hipótese de que a pessoa jurídica também pode ser lesada mediante dano extrapatrimonial, vide artigo 223-B da norma supra, bem como atentando-se as informações proferidas pelo artigo 223-D⁹⁴: “a imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica”.

Desta forma, nota-se que independente de quem seja o causador do dano, funcionário ou empregador, o assediador deverá ser punido e obrigado a

91 GONÇALVES, Tiago Moreira. **O dano reflexo e a sua legitimidade ativa**. Empório do Direito, 2015, p. 23.

92 DINIZ, Maria Helena. **Manual de Direito Civil**. Saraiva, 2011, p.105.

93 BRASIL. Lei nº 13.467/2017. Reforma Trabalhista. Brasília, DF, Novembro 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 19/05/2020.

94 BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 19/05/2020.

reembolsar o ofendido no valor determinado pelo Juízo, buscando assim, repreender o infrator, e prevenir que novos casos de assédio sucedam-se.

O ressarcimento por intermédio de indenização tem por objetivo prover, de alguma forma, algum conforto para a pessoa que teve um direito lesado, seja ele moral, patrimonial ou material. Nas questões atinentes à moléstia moral no âmbito do trabalho, levam-se em conta os prejuízos mentais sofridos pelo ofendido, e quaisquer gastos provenientes da ofensa, sejam eles médicos, terapêuticos, hospitalares, lucros cessantes, e etc⁹⁵.

Maria Celina Bodin Moraes⁹⁶ leciona o seguinte sobre dano moral:

(...) sua caracterização se dá quando os efeitos do dano originam em angústia, dor, sofrimento, tristeza ou humilhação à vítima, trazendo sensações e emoções negativas. Todos esses sofrimentos descritos são maximizados em vítimas de acidentes e doenças do trabalho, além de acarretar constrangimentos perante amigos, família e na sociedade em geral diante da ofensa sofrida em sua imagem.

As formas de agir que atentam contra a honra, dignidade e personalidade do trabalhador, acarretam o assédio moral, e ensejam em indenização por dano moral. Ratifica-se que é primordial que o padecente seja ressarcido de alguma forma, visto que, é extremamente difícil encontrar meios de devolver a tranquilidade e sanidade mental a alguém que foi assediado moralmente.

Certifica-se que, por não ser imposto por lei, e também por não ser determinado em todos os episódios de moléstia moral laboral, o dano material é secundário, sendo o dano moral o fator primordial para a configuração do assédio.

Cumprе salientar que, a Lei 13.467/2017 abrigou a Súmula número 37⁹⁷ do Superior Tribunal de Justiça, ao denominar em seu artigo 223-F⁹⁸ a viabilidade de associar indenizações. Veja-se:

95 CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: Ltr, 2012, p. 149-151.

96 MORAES, Maria Celena Bodin de. **Danos à pessoa humana: uma leitura civil constitucional dos danos morais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 27.

97 BRASIL, **Superior Tribunal de Justiça. Súmula número 37**. Disponível em http://www.stj.jus.br/docs_internet/SumulasSTJ.pdf. Acesso em 15/06/2020.

98 BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 19/05/2020.

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§ 1º. Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.

Isto posto, verifica-se que o ofendido tem o direito de postular ressarcimento indenizatório, seja ele moral ou patrimonial, haja vista o contexto fático probatório, existindo a possibilidade de associar as reparações.

4.2 AVERIGUAÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL

O Ministério Público Trabalhista intervem nas questões que atentam contra os bens jurídicos pessoais dos cidadãos. Como mecanismo, faz-se uso de procedimentos administrativos, inquéritos policiais e etc., visando garantir os interesses individuais do empregado/empregador⁹⁹.

Além de averiguar as demandas de assédio que são denunciadas, o Ministério Público, como em qualquer outro processo em que atua, visa coibir condutas ofensivas e promover a justiça.

A definição proferida pela Constituição da República ao Ministério Público, em seu artigo 127¹⁰⁰, é de “instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis”.

O MPT detém funções judiciais e extrajudiciais. As atividades judiciais dizem respeito à representação em parte autora, ré, ou fiscal da lei. Já a atuação extrajudicial se dá no meio administrativo, atuando como articulador social, estimulando e aconselhando os setores não-governamentais e governamentais no cumprimento de políticas de alto interesse social, principalmente nas questões

99 LEITE, Carlos Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 170.

100 BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 15/05/2020.

vinculadas ao extermínio do trabalho infantil, do labor forçado e escravo, bem como no confronto a todas os meios de hostilidade no mercado de trabalho.

Ainda, o MPT pode utilizar do Inquérito Civil Trabalhista, faculdade exclusiva do órgão, com o objetivo de buscar elementos de probatórios para o seguimento de uma ação civil pública, também sendo empregue para a tomada de ajustamento de conduta.

Neste sentido, leciona Melo¹⁰¹:

É o inquérito Civil trabalhista um procedimento administrativo e inquisitorial, informal, a cargo do Ministério Público do trabalho, destinado a investigar sobre ilegalidade do ato denunciado, a colher elementos de convicção para ajuizamento da Ação Civil Pública ou de qualquer outra medida judicial e, convencido o órgão condutor, da irregularidade denunciada, a tomar do inquirido termo de ajustamento de conduta às disposições legais.

Segundo a Lei 7.347/85, em seu artigo 8º, §1º¹⁰², o Ministério Público poderá instaurar, sob sua presidência, inquérito civil, ou requisitar, de qualquer organismo público ou particular, certidões, informações, exames ou perícias, no prazo que assinalar, o qual não poderá ser inferior a 10 (dez) dias úteis.

Na ação civil pública, o MPT pode reagir contra a perpetração do assédio moral coletivo, com base no artigo 83, III, da Lei Complementar 75/93¹⁰³. Tal norma regula que é competência do Ministério Público do Trabalho providenciar a ação civil pública, na Justiça Trabalhista, visando resguardar os ideais da coletividade, quando ocorrer uma afronta aos direitos garantidos pela Carga Magna.

Também, existe o Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), que trata-se de um meio extrajudicial para a solução de litígios. Neste meio, o MPT pode optar por não ingressar com uma ação civil pública, caso a firma que está sob investigação esteja de acordo com a assinatura do TAC. A norma 7.347, art.

101 MELO, Raimundo Simão de. **Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho**, 5ª edição, São Paulo: LTR, 2014, p. 60.

102 **Lei nº 7.347/85**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7347orig.htm. Acesso em 16/05/2020.

103 **Lei Complementar nº 75/1993**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp75.htm. Acesso em 16/05/2020.

5º, § 6º¹⁰⁴ determina que órgãos públicos certificados poderão firmar compromisso de ajustamento de conduta às normas legais, por meio de determinações, que possui efetividade de título executivo extrajudicial.

Na prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho, o TAC é uma negociação com o intuito de compromissar a empresa de que serão utilizados meios para dizimar o assédio moral, certificando segurança aos empregados que laborem para a respectiva firma.

Buscando melhor exemplificação, colaciona-se os itens primordiais de um TAC¹⁰⁵:

- Estímulo de campanhas frequentes, preferencialmente para os que ocupam cargos de chefia, para buscar e resolver eventuais conflitos que possam se caracterizar como assédio moral. As promoções deverão também elucidar os malefícios à saúde e à própria vida vítima;

- Exteriorizar o desacordo com quaisquer condutas que tenham denominação preconceituosa ou de moléstia de qualquer forma, com previsão de sanção para seus autores; Efetivar ou gerar, se não existirem, os mecanismos para receber e avaliar as preocupações dos empregados, se possível criando mecanismos de mediação;

- Estimular a assistência periódica da conduta de pessoas acusadas de molestar ou assediar, para se a garantia da correção da conduta e dizimar novos casos;

- Compromisso da firma junto ao MPT sobre o envio de informações sobre as obrigações assumidas; Serão impostas penalidades nas hipóteses de não adimplemento das obrigações assumidas.

Também, o MPT vem atuando no sentido de criar pautas sobre assédio moral, por intermédio de memorandos e documentos, visando informar sobre os danos psicológicos causados pela moléstia moral, bem como auxiliar as

104 **Lei nº 7.347/85**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7347orig.htm. Acesso em 16/05/2020.

105 **Termo de Ajustamento de Conduta – TAC**. Disponível em: http://lex.com.br/doutrina_26089822_TERMOS_DE_AJUSTAMENTO_DE_CONDUCTA_TAC.aspx. Acesso em 16/05/2020.

vítimas dessa violência psíquica. A conscientização é fundamental quando trata-se deste tema.

Cita-se a cartilha Assédio Moral no Trabalho: Uma violência a ser enfrentada¹⁰⁶, que foi anunciada após um ajuste entre o Ministério Público Trabalhista e uma firma. Tal documento expõe e denota, de maneira clara e concreta, as adversidades causadas pelo assédio mortal no ambiente de trabalho, bem como modos de identificar e tratar o litígio.

Como produto, verificou-se que o Ministério Público Trabalhista detém um papel primordial no combate ao assédio moral no âmbito laboral. A instituição dispõe de uma grande força, capaz de orientar, auxiliar e punir as partes envolvidas nesta questão. Evidentemente, o ponto de maior força do ente ministerial trabalhista é o de prevenir e instruir empregados e empregadores no combate ao assédio moral.

Além da fiscalização exercida pelo MPT, averiguar a prática do assédio moral no ambiente de trabalho é primordial para a prevenção de tal conduta. Quando o empregador atenta-se à forma como seus funcionários trabalham, bem como empenha-se em notar o comportamento de seus empregados, não há dúvidas que ocorrerá a minoração dos casos atinentes à moléstia moral.

Neste sentido, manifesta-se Ana Carolina Godoy Terciotti¹⁰⁷:

Não apenas os exames médicos devem ser periódicos, mas acreditamos também ser necessária uma avaliação psicológica regular, a fim de aferir a higidez mental dos trabalhadores com o passar do tempo. Isso porque, assim como o empregador deve fiscalizar o uso de um equipamento individual de segurança, deve também fiscalizar o meio ambiente psicológico do trabalho. Por isso, conforme sustentamos alhures, a empresa tem que educar seus empregados, quer por meio de campanhas de conscientização, quer na supervalorização do repúdio a qualquer violência no ambiente laboral, bem como adotar cartilhas que identifiquem as condutas que podem vir a gerar o assédio moral e os meios de repressão, sem dizer na promoção permanente de cursos e palestras esclarecedoras de todos os males que prejudicam a manutenção de um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado.

106 TOLFO, Suzana da Rosa; OUTROS. **Assédio moral no trabalho: uma violência a ser enfrentada. Cartilha**. Florianópolis: Santa Catarina, 2013. Disponível em: http://www.assediomoral.ufsc.br/files/2013/07/CARTILHA_AMT.pdf. Acesso em 17/05/2020.

107 TERCIONI, Ana Carolina Godoy. **Assédio moral no trabalho: danos causados ao trabalhador e medidas preventivas**. São Paulo. Ltr, 2013, p. 106

No tocante à responsabilização civil quanto a prática do assédio moral no âmbito trabalhista, a normativa está elencada na Carta Magna, em seu artigo 7º, inciso XXII¹⁰⁸, o qual determina que deve ser concedido ao empregado um local de trabalho salubre. Mais, tendo por base a Teoria do Risco da Atividade, o patrão possui responsabilização por tudo que acontece sob o teto de seu negócio, devendo assumir a culpa por prejuízos e males perpetrados contra seus funcionários ou terceiros.

Colaciona-se, a seguir, precedentes extraídos de Tribunais Regionais Trabalhistas Brasileiros:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. COMPROVAÇÃO. Configura assédio moral a pressão psicológica imposta aos empregados, traduzida em ofensas e humilhações coletivas ou individuais. Outrossim, o assédio moral exige um comportamento reiterado do ofensor para que cause dano moral ao empregado (perene). Cabe, portanto, ao empregador zelar pela segurança e higiene física e moral no ambiente de trabalho, instituindo políticas de respeito e punição aos agentes ofensores, como ainda criar instrumentos de denúncia e ouvidorias para a fiscalização. Nos presentes autos comprovado o assédio nasce para o empregador seu dever de indenizar a vítima do assédio moral¹⁰⁹.

DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. Se por um lado, a cobrança e fiscalização fazem parte do poder diretivo do empregador, por outro lado, como titular do empreendimento econômico e detentor dos meios de produção, está obrigado a manter um ambiente sadio, respeitando a integridade física de todos aqueles que colocam o trabalho a sua disposição. Assim, a cobrança deve ser exercida com bom senso, de forma respeitosa, sem qualquer tipo de humilhação ou constrangimento. Restando provado nos autos que a empregada era reiteradamente tratada com rigor excessivo e grosseiro, em especial pelas insinuações quanto a sua condição profissional, é devida a indenização por danos morais, haja vista a ofensa aos valores íntimos da pessoa.¹¹⁰

Salienta-se que fiscalizar a prática de assédio moral no ambiente de trabalho não deve ser mesclada com o controle autoritário dos funcionários, visto que, tal conduta amolda-se também a uma forma de assédio, bem como arbitrariedade de poder com o empregado, ferindo, desta forma, a honra e personalidade do trabalhador, garantias constitucionais que são conferidas a estes.

108 BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 15/05/2020.

109 TRT-11 **00019475820145110005**, Relator: ELEONORA SAUNIER GONCALVES, Gabinete da Desembargadora Eleonora Saunier Goncalves. Data de Julgamento: 28/04/2016.

110 TRT-16 **1576200800116009 MA 01576-2008-001-16-00-9**, Relator: JAMES MAGNO ARAÚJO FARIAS, Data de Julgamento: 07/12/2010. Data de Publicação: 14/12/2010.

As formas de controle do assédio moral devem ser equilibradas e encontrar um ponto balanceado para que a prática possa ser combatida, sem ocorrer a invasão do espaço e dignidade dos trabalhadores.

Torna-se imperioso que as firmas criem meios de conversa entre os funcionários, visando a interlocução e notificação de indícios assediadores, dado que, tal prática encorajará os trabalhadores a participarem do combate ao assédio moral, bem como estimulará o resguardo e extinção da adversidade. É primordial que o nome de pessoas que efetivarem denúncias não seja revelado e, obviamente, seja resguardado ao acusado o direito à ampla defesa.

As empresas precisam possuir um firme canal de ouvidoria, proporcionando assim uma maneira segura de proteger os interesses do trabalhador, concedendo todas as informações necessárias para que seus direitos seja totalmente garantidos¹¹¹.

Outrossim, também é necessário que o Departamento de Recursos Humanos das firmas seja competente e ordenado, servindo de amparo na inspeção do assédio moral no ambiente de trabalho. Ambos, ouvidoria e Recursos Humanos, devem atuar da mesma forma para ouvir, prevenir, remediar e punir os praticantes da moléstia moral, com o intuito de, exclusivamente, melhorar o ambiente de trabalho, protegendo e preservando a integridade dos funcionários.

Sendo assim, nota-se que as medidas de prevenções são fundamentais no combate ao assédio moral laboral. Conscientizar os empregados sobre as consequências de tal prática, tanto para o assediador quanto para o assediado é primordial, buscando sempre a minoração da conduta citada.

111 CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 2000, p. 473-474.

5 CONCLUSÃO

Esta pesquisa buscou exemplificar e desmembrar a conduta do assédio moral no âmbito laboral, bem como sinalizar suas características, envolvidos, causas e consequências provenientes da suprarreferida prática abusiva. Verificou-se que, em que pese não exista legislação específica sobre o tema, os nortes jurisprudenciais buscam fortemente combater a moléstia, aplicando sanções firmes para os agressores, tentando, assim, reduzir o assédio e refutar possíveis novas condutas de assediadores em potencial.

Também, notou-se que o assunto em pauta é preocupante, devido o meio em que os assediados estão inseridos, restando, às vezes, a sua própria sorte para provar o sofrimento da moléstia moral. Por tal motivo, é profundamente necessário criar medidas de prevenção, ao invés de buscar remediar as condutas assediadoras.

O ofendido pelo assédio moral no ambiente laboral sofrerá numerosas perdas, sejam elas psicológicas, patrimoniais e até físicas. Em alguns casos, é possível que as vítimas sequer queiram denunciar seus algozes, visto que, provavelmente, após tomarem as atitudes necessárias, venham a ficar sem emprego.

O tema em questão – assédio moral – seja ele no meio laboral ou não, merece extrema atenção, posto que a referida perturbação acontece na maioria das vezes na clandestinidade. Desta forma, a punição estatal deve ser rígida, buscando criar exemplos de punição, buscando a prevenção da prática abusiva.

Ressarcir a vítima por intermédio de indenização, de forma alguma tem o condão de suprir os danos causados pelo assédio moral, visto que é infindável ter conhecimento sobre o quão prejudicial foi para a pessoa ofendida suportar o infortúnio. Todavia, onerar economicamente o assediador é um dos poucos meios viáveis, bem como a vítima pode, talvez, obter a sensação de justiça após receber algum numerário.

Orientar e instruir as pessoas sobre o quão gravosa é a prática do assédio moral, tanto no âmbito social e laboral, como já dito, é crucial para a

precaução da conduta. As empresas, órgãos fiscalizatórios, sindicatos e demais partes competentes detém o dever de exemplificar as adversidades provocadas pela atuação assediadora, buscando, à vista disso, alcançar um ambiente de labor saudável e harmônico, tanto para as empresas, quanto para os empregados.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

ARRUDA, Inácio. **Projeto de Lei nº 5.970/2001**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=42147>. Acesso em 18/05/2020.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O dano existencial e o direito do trabalho**. Disponível em: http://www.lex.com.br/doutrina_24160224_O_DANO_EXISTENCIAL_E_O_DIREITO_DO_TRABALHO.aspx. Acesso em 19/05/2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 03/04/2020.

_____. Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 7 dez. 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em 21/05/2020.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01 mai. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 14/05/2020.

_____. **Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985**. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (vetado), e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7347orig.htm. Acesso em 16/05/2020.

_____. **Lei Complementar nº 75/1993**. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp75.htm. Acesso em 16/05/2020.

_____. Lei nº 10.406, 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em 18/05/2020.

_____. **Emenda constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em 15/06/2020.

_____. **Lei nº 13.467/2017. Reforma Trabalhista**. Brasília, DF, Novembro 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 19/05/2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (5ª turma). Assédio moral. Discriminação. **Recurso de Revista nº 523-79.2012.5.08.0119**. Relator Ministro Emmanoel Pereira. DEJT 03/05/2013. Disponível em:
<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23132493/recurso-de-revista-rr-5237920125080119-523-7920125080119-tst?ref=serp>. Acesso em 18/05/2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). Indenização por danos morais decorrentes de assédio moral e doença ocupacional. **Recurso de Revista nº 8085720125090018**. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro. Data de Julgamento: 04/02/2015. Data de Publicação: DEJT 20/02/2015. Disponível em
<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/168421558/recurso-de-revista-rr-8085720125090018?ref=serp>. Acesso em 08/05/2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 955005520095170010**. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Publicação: DEJT 26/10/2015. Disponível em:
<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/248036628/agravo-de-instrumento-em-recurso-derevista-airr-955005520095170010?ref=juris-tabs>. Acesso em 08/05/2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (6ª turma). Tratamento grosseiro e humilhante dispensado pelo superior hierárquico. Configuração do assédio moral. **Recurso de Revista nº 1096-91.2010.5.10.0003**. Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda. DEJT 13/11/2015. Disponível em:
<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/255987582/recurso-de-revista-rr-10969120105100003?ref=serp>. Acesso em 18/05/2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (3ª turma). Indenização por danos morais. Assédio moral horizontal. Poder diretivo, fiscalizatório e disciplinar do empregador. Responsabilidade pela manutenção de ambiente hígido de trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista nº 11642-96.2014.5.15.0046**. DEJT 26/05/2017. Disponível em:
<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/464163001/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-116429620145150046?ref=serp>. Acesso em 19/05/2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. **Recurso Ordinário nº 1142.2001.006.17.00.9**. Relator: Juiz José Carlos Rizk. Publicado em 15/10/2002.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. Danos morais. Assédio moral. **Recurso Ordinário nº 1576200800116009 MA 01576-2008-001-16-00-9**. Relator: James Magno Araújo Farias, Data de Julgamento: 07/12/2010. Data de Publicação: 14/12/2010.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Indenização por danos morais decorrentes de assédio moral. **Recurso Ordinário nº 1418005320095040005 RS 0141800-53.2009.5.04.0005**. Relator: Maria Cristina Schaan Ferreira, Data De Julgamento: 19/10/2011, 5ª Vara Do Trabalho De Porto Alegre). Disponível em:
<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20608373/recurso-ordinario-ro-1418005320095040005-rs-0141800-5320095040005/inteiro-teor-105038670?ref=juris-tabs>. Acesso em 08/05/2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (2ª Turma). 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**. Relator: Sebastiao Geraldo De Oliveira. Data de publicação: 05/02/2013. DEJT. Página 96. Disponível em <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124112919/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2104201114203003-0002104-3520115030142/inteiro-teor-124112929>. Acesso em 15/05/2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. Indenização por dano moral. Assédio moral. Comprovação. Recurso Ordinário nº **00019475820145110005**. Relatora: Eleonora Saunier Goncalves. Data de Julgamento: 28/04/2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (1ª turma). Assédio moral no ambiente de trabalho. Indenização por danos morais. Responsabilidade do empregador. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 00082572-85.2014.5.22.0001**, rel. Francisco Meton Marques De Lima. Julgado em 01/08/2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (3ª turma). Assédio moral no trabalho. Ilícito comprovado. **Recurso Ordinário nº 0001089-82.2015.5.06.0182**, Redator: Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura. Data de julgamento: 19/09/2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região (7ª turma) Assédio moral no trabalho. Dano moral. **Recurso Ordinário nº 0010038-56.2015.5.01.0531**. Relator: José Luis Campos Xavier. Data de Publicação: 24/01/2017. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/421817706/recurso-ordinario-ro-100385620155010531?ref=juris-tabs>. Acesso em 18/05/2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (7ª turma). Indenização por dano moral. **Recurso Ordinário nº 0020499-39.2018.5.04.0292**. Relator Joao Pedro Silvestrin. Julgado em 19/06/2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (6ª câmara). Responsabilidade civil do empregador – indenização por danos morais – assédio moral no trabalho – ofensa à honra, à imagem e à dignidade da trabalhadora configurada. Recurso Ordinário nº **00100314920155150022 0010031-49.2015.5.15.0022**. Relator: Fabio Allegretti Cooper. Data de publicação: 02/09/2019. Disponível em: <https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/753716895/rot-100314920155150022-0010031-4920155150022/inteiro-teor-753716916?ref=juris-tabs>. Acesso em 18/05/2020

_____. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul (Órgão Especial). **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 70017737511**. Relator: Paulo Augusto Monte Lopes; Julgado em: 26/02/2007. Disponível em <https://www.mprs.mp.br/adins/pgj/2006/processos/4414/>. Acesso em 18/05/2020.

_____. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul (3ª Câmara Cível). Responsabilidade civil. Ação de indenização por danos morais. Assédio moral no

ambiente de trabalho. **Apelação cível, nº 70057814170**. Relator: Afif Jorge Simões Neto. Julgado em: 25/07/2019.

_____. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul (19ª Câmara Cível). Ação coletiva de consumo. **Apelação cível nº 70083094862**. Relator: Marco Antonio Angelo. Julgado em: 21/05/2020.

_____. **Superior Tribunal de Justiça. Súmula nº 37**. São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato. Disponível em: http://www.stj.jus.br/docs_internet/SumulasSTJ.pdf. Acesso em 15/06/2020.

_____. **Superior Tribunal de Justiça. Súmula nº 227**. A pessoa jurídica pode sofrer dano moral. Disponível em: https://ww2.stj.jus.br/docs_internet/revista/electronica/stj-revista-sumulas-2011_17_capSumula227.pdf. Acesso em 15/06/2020.

CAHALI, Yussef Said. **Dano moral**. São Paulo. Revista dos Tribunais, 2011.

CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: Ltr, 2012.

CAVALIERI, Sérgio Filho. **Programa de responsabilidade civil**. Atlas, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 3. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2000.

DINIZ, Maria Helena. **Manual de Direito Civil**. Saraiva, 2011.

Felker, Reginald Delmar Hintz. **O Dano Moral, o Assédio Moral e o Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004.

FRED, Filho. **O assédio moral, nos mínimos detalhes**. 2013. Disponível em <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/o-assedio-moral-nos-minimos-detalhes>. Acesso em 17/05/2020.

GAMONAL CONTRERAS, Sergio; PRADO LÓPEZ, Pamela. **El Mobbing o Acoso Moral Laboral**. Chile: Lexis Nexis, 2006.

GAUGUIM, Carlos Henrique. **Projeto de Lei número 7.461/2017**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2130592>. Acesso em 17/05/2020.

GONÇALVES, Tiago Moreira. **O dano reflexo e a sua legitimidade ativa**. Empório do Direito, 2015,

GUEDES, Marcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2006.

HEMÉRITO, Rilma Aparecida. **Assédio moral no trabalho**. Revista IOB, v.17, n.208, out, p.8, 200.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

_____. Marie France. **Mal estar no trabalho – redefinindo o assédio moral**. Bertrand Brasil, 2006.

LEITE, Carlos Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2007.

LOPES, Chico; MELLO, Assis. **Projeto de Lei 9.341/2017**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2166178>. Acesso em 18/05/2020.

LOPES, Gabriela Colturato; OLIVEIRA, Lourival José. **Das formas de prevenção do assédio moral nas relações de trabalho no Brasil**. Revista Jurídica Orbis. v. 2, n. 2, 2011.

MAGALHÃES, Leluana Maria. **A polêmica da responsabilidade civil do empregador no acidente de trabalho na visão da jurisprudência do TST**. Disponível em: http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/leluana_magalhaes/leluana_magalhaes_responsabilidade_civil.pdf. Acesso em 18/05/2020.

MELO, Raimundo Simão de. **Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho**, 5ª edição, São Paulo: LTR, 2014.

MIKOS, Nádia Regina de Carvalho; BARACAT, Eduardo Milléo. **Assédio moral: características e prevenção**. Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIV, n. 90, jul 2011. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?artigo_id=9791&n_link=revista_artigos_leitura. Acesso 21/05/2020.

MORAES, Maria Celena Bodin de. **Danos à pessoa humana: uma leitura civil constitucional dos danos morais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. **O dano pessoal no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O dano moral na Relação de Emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

PIMENTA, Edson. **Projeto de Lei número 199/2012**, Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=1E84ED621889D6515C729AD0B9B46106.proposicoesWebExterno2?codteor=985980&filename=Tramitacao-PL+3760/2012. Acesso em 18/05/2020.

PORTO ALEGRE. **Lei Complementar número 735/2014**. Estabelece o estatuto dos funcionários públicos do município de porto alegre – e alterações posteriores, incluindo a prática de assédio moral contra subordinados em rol de hipóteses puníveis com demissão, e dá outras providências. Disponível em <https://leismunicipais.com.br/a/rs/p/porto-alegre/lei-complementar/2014/73/735/lei-complementar-n-735-2014-inclui-inc-xxvi-no-caput-e-4-e-5-no-art-197-e-inc-iv-no-caput-do-art-206-e-altera-o-3-do-art-197-e-o-inc-v-do-caput-do-art-207-todos-da-lei-complementar-n-133-de-31-de-dezembro-de-1985-que-estabelece-o-estatuto-dos-funcionarios-publicos-do-municipio-de-porto-alegre-e-alteracoes-posteriores-incluindo-a-pratica-de-assedio-moral-contrasubordinados-em-rol-de-hipoteses-puniveis-com-demissao-e-da-outras-providencias>. Acesso em 18/05/2020.

RIO GRANDE. **Lei Ordinária número 7.728, de setembro de 2014**. Cria o dia municipal de luta contra o assédio moral no trabalho e dá outras providências. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/rs/r/rio-grande/lei-ordinaria/2014/772/7728/lei-ordinaria-n-7728-2014-cria-o-dia-municipal-de-luta-contrasubordinados-em-rol-de-hipoteses-puniveis-com-demissao-e-da-outras-providencias> . Acesso em 18/05/2020.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei Complementar número 12.561/2006**. Proíbe a prática do assédio moral no âmbito da administração pública estadual. Disponível em: <http://www.al.rs.gov.br/filerepository/repLegis/arquivos/12.561.pdf>. Acesso em 18/05/2020.

SANTOS, Enoque Ribeiro. **O dano extrapatrimonial na lei 13.467/2017 após o advento da MP 808/2017**. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2017/11/23/dano-extrapatrimonial-lei-13-467-2017-reforma-trabalhista-apos-mp-808-2017>. Acesso em 19/05/2020.

SANTOS, Luciany Michelli Pereira. **O dano à integridade psíquica e moral decorrente de assédio moral e violência perversa nas relações cotidianas**. Revista de Ciências Jurídicas, Maringá, v.1, n.1, 2003.

SANTUCCI, Luciana. **Assédio moral no trabalho**. Minas Gerais: Leiditathi Editora Jurídica, 2006.

SILVA, Antonio Alves da. **Flexibilização das relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

SILVA, Sidney Gonçalves. **Assédio moral no trabalho: modalidades da violência**. Boletim Jurídico. 2011. Disponível em: <https://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/artigo/2397/assedio-moral-trabalho-modalidadesviolencia>. Acesso em 16/05/2020.

SIMÃO, José Fernando. **Reforma Trabalhista. Dano extrapatrimonial: dano moral, estético e existencial**. Disponível em: <http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/reforma-trabalhista-dano-extrapatrimonialdano-moral-estetico-e-existencial-parte-4/18049>. Acesso em 19/05/2020.

TELES, Ney Moura. **Direito Penal**. São Paulo: Editora de Direito, 1996.

TERCIOTI, Ana Carolina Godoy. **Assédio moral no trabalho: danos causados ao trabalhador e medidas preventivas**. São Paulo. Ltr, 2013.

Termo de Ajustamento de Conduta – TAC. Disponível em: http://lex.com.br/doutrina_26089822_TERMO_DE_AJUSTAMENTO_DE_CONDUTA__TAC.aspx. Acesso em 16/05/2020.

TOLFO, Suzana da Rosa; OUTROS. **Assédio moral no trabalho: uma violência a ser enfrentada. Cartilha**. Florianópolis: Santa Catarina, 2013. Disponível em: http://www.assediomoral.ufsc.br/files/2013/07/CARTILHA_AMT.pdf. Acesso em 17/05/2020.

WALD, Arnoldo. **Curso de Direito Civil Brasileiro**, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1989.