



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO

INSTITUTO TRÊS RIOS

DEPARTAMENTO DE DIREITO, HUMANIDADES E LETRAS

Danubia Silva Lemos

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
E SUAS REPERCUSSÕES INDENIZATÓRIAS**

Três Rios, RJ
2017

DANUBIA SILVA LEMOS

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
E SUAS REPERCUSSÕES INDENIZATÓRIAS**



Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito, em curso de graduação oferecido pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, *campus* Instituto Três Rios.

Orientadora: Prof^ª. Ms^a. Thais Miranda de Oliveira

Três Rios, RJ
Fevereiro de 2017

DANUBIA SILVA LEMOS

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
E SUAS REPERCUSSÕES INDENIZATÓRIAS**

Monografia apresentada como requisito parcial
para obtenção do título de Bacharel em Direito,
em curso de graduação oferecido pela
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro,
campus Instituto Três Rios.

Aprovado em: _____

Banca Examinadora:

Professora Mestra Thaís Miranda de Oliveira (Orientadora)
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – Instituto Três Rios

Professora Doutora Vanessa Ribeiro Corrêa Sampaio Souza
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – Instituto Três Rios

Professor Doutor Klever Paulo Leal Filpo
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – Instituto Três Rios

Dedico este trabalho à minha filha Iara, pois, com o seu
nascimento me tornei a mulher mais feliz do mundo.

A você, minha princesa linda, muito obrigada.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer a Deus por ter me dado forças para continuar a elaboração do presente estudo, mesmo quando meus problemas pessoais pareciam maiores que eu.

Agradeço também à minha mãe Luzia, por todo amor, apoio e compreensão.

À minha filha Iara, que é o presente mais perfeito e abençoado que Deus me deu e pode me dar.

Aos meus queridos amigos que estiveram ao meu lado ao longo da graduação, especialmente Diana, Thaís Maria e Thaís Fajardo.

Um agradecimento especial a minha amiga Thaís Fajardo, que possui o coração mais puro que já conheci, por toda a ajuda que me deu com o presente trabalho monográfico.

Por fim, agradeço a todos os professores do curso de Direito da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro por sua competência e ensinamentos, em especial, à minha orientadora Thaís Miranda de Oliveira..

Todo trabalho por mais árduo que seja, termina em sonho.

Todo trabalhador por menor que seja, termina grande.

Jöel Thrinidad

RESUMO

LEMOS, Danubia Silva. **Assédio moral no ambiente de trabalho e suas repercussões indenizatórias**. 2017. 58 p. Monografia (Graduação em Direito). Instituto Três Rios, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Três Rios, RJ, 2017.

O presente estudo tem como objetivo realizar uma análise do assédio moral no ambiente de trabalho, bem como das repercussões indenizatórias decorrentes de sua prática. Para tanto será trazido inicialmente como as relações de trabalho se desenvolveram ao longo da história para que haja uma maior compreensão de que forma se chegou ao sentido de relação de trabalho dos dias atuais. Em seguida será analisado o que é a subordinação presente nos contratos de trabalho, e será demonstrado que a dignidade da pessoa humana funciona como um limite ao poder de direção do empregador. Posteriormente será feita uma análise histórica do assédio moral, conceituando-o, estabelecendo quais são suas formas, sua vítima e seu agressor. Serão feitas também distinções entre o dano moral e o assédio moral, bem como será estabelecido como o assédio moral é tratado nas legislações nacionais. Também se mostrará a responsabilidade do empregador que comete assédio moral e sua responsabilidade face ao assédio moral cometido por empregados. Também será exposto a quem cabe o ônus da prova no assédio moral. Por fim será explanada a adoção do método bifásico pelo STJ para a fixação de indenizações por danos morais e será feita uma análise jurisprudencial acerca do tema assédio moral, exprimindo o que o caracteriza para os tribunais e a relação dos valores da indenização por danos morais e a extensão do dano.

Palavras-chave: Assédio moral. Relação de trabalho. Subordinação. Dignidade da pessoa humana. Dano moral. Indenização. Responsabilidade Civil.

ABSTRACT

LEMOS, Danubia Silva. **Moral harassment in the workplace and its repercussions damages**. 2017. 58 p. Monograph (Law Degree). Três Rios Institute, Federal Rural University of Rio de Janeiro, Três Rios, RJ, 2017.

The objective of this study is to analyze moral harassment in the work environment, as well as the repercussions of indemnity arising from its practice. To do so will be brought initially as the labor relations have developed throughout history so that there is a greater understanding of how we came to the sense of working relationship of the present day. Next it will be analyzed what is the subordination present in the labor contracts, and it will be demonstrated that the dignity of the human person functions as a limit to the power of direction of the employer. Subsequently a historical analysis of moral harassment will be made, conceptualizing it, establishing its forms, its victim and its aggressor. Distinctions will also be made between moral damage and bullying, and it will be established how bullying is treated in national legislation. It will also show the responsibility of the employer who commits moral harassment and its responsibility in the face of moral harassment by employees. It will also be exposed to who is responsible for the burden of proof in bullying. Finally, it will be explained the adoption of the biphasic method by the STJ for the determination of damages for moral damages and a jurisprudential analysis will be done on the subject of moral harassment, expressing what characterizes it for the courts and the relation of the values of the indemnification for moral damages and the extent of the damage.

Keywords: Mobbing. Work relationship. Subordination. Dignity of human person. Moral damage. Indemnity. Civil responsibility.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	08
 CAPÍTULO 1	
RELAÇÃO DE TRABALHO, SUBORDINAÇÃO E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA .	12
1.1 Relação de trabalho e seu desenvolvimento histórico	12
1.2 Subordinação	15
1.3 Dignidade da pessoa humana	17
 CAPÍTULO 2	
ASSÉDIO MORAL	20
2.1 Noções gerais	20
2.2 Conceito	22
2.3 Dano moral e assédio moral, suas distinções	24
2.4 Vítima e agressor	27
2.5 O assédio e suas várias formas	28
2.6 Assédio moral no Brasil	31
 CAPÍTULO 3	
DA RESPONSABILIZAÇÃO POR PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL	34
3.1 Da responsabilidade civil	34
3.2 Responsabilidade civil por assédio moral	37
3.2.1 Assédio moral pelo próprio empregador	37
3.2.2 Assédio moral cometido por empregados	40
3.3 Consequências do assédio moral	42
3.3.1 Para o assediado	42
3.3.2 Para o empregador	44
3.4 Caracterização do assédio moral e ônus da prova	45

3.5	Assédio moral: fixação do quantum indenizatório e o entendimento jurisprudencial brasileiro	49
	CONCLUSÃO	52
	REFERÊNCIAS	53

INTRODUÇÃO

Como é cediço, possuir um emprego é sinônimo de possibilidade de sustentar a si e à sua família de maneira honesta, bem como representa uma possibilidade de ascensão social, ou seja, é um ato necessário e fundamental para a grande maioria das pessoas viverem em sociedade.

No entanto, infelizmente, é bastante comum que alguns trabalhadores tenham seu sonho de melhorar sua condição econômica por meio do trabalho cair por terra. Afinal, em alguns casos, o ambiente laboral, que até então costumava ser pacífico e agradável, passa a ser um palco de humilhações, um verdadeiro “show de horrores”, pois o trabalhador passa a ser vítima de assédio moral.

Sendo assim, o presente estudo tem fito precípua em analisar as implicações do assédio decorrente da relação de trabalho. Para tanto, será avaliado como a doutrina e a jurisprudência pátria discorrem sobre o tema.

A relevância do presente estudo, para o mundo jurídico e para a sociedade como um todo, repousa no fato de que a cada instante diversas pessoas ingressam no mercado de trabalho cheias de sonhos e expectativas, e infelizmente, muitas delas se tornarão vítimas de assédio moral, gerando consequências negativas tanto para os trabalhadores, quanto para as suas famílias e também, para a sociedade como um todo.

Sendo assim, no primeiro capítulo, far-se-á uma análise histórica de como as relações de trabalho se desenvolveram e foram mudando ao longo da história mundial, possibilitando visualizar como as mesmas eram entendidas em cada período da história. E, também será externado sobre o elemento subordinação presente nos contratos de trabalho, de forma a relacioná-lo com a dignidade da pessoa humana, sendo esta um importante limite ao poder de direção do empregador.

No segundo capítulo, será exposto sobre o surgimento do assédio moral, bem como será feita a conceituação do referido assédio. Em seguida será realizada uma diferenciação entre dano moral e assédio moral. Em outro momento se estabelecerá quem são as vítimas e os agressores no assédio moral, suas formas e por fim se analisará brevemente como a legislação brasileira trata o tema assédio moral.

No terceiro capítulo do presente estudo, inicialmente se conceituará o instituto da responsabilidade civil, sendo feita em seguida uma análise acerca da responsabilidade civil no assédio moral no ambiente de trabalho.

Ainda neste capítulo, será feito um delineamento a respeito da responsabilidade do empregador, enquanto pessoa física, que comete o assédio moral e da responsabilidade do mesmo face ao assédio moral cometido por empregados. Em seguida serão estabelecidas as consequências que a prática do assédio moral no ambiente de trabalho traz para o empregador e para o assediado.

Por fim será realizada uma análise quanto ao que caracteriza o assédio moral e a quem cabe o ônus da prova. Em seguida será demonstrada a recente adoção pelo Superior Tribunal de Justiça do método bifásico para o estabelecimento das indenizações de danos morais, bem como será feita uma análise jurisprudencial acerca da relação existente entre os valores das indenizações por dano moral, devido à prática do assédio moral e a extensão do dano.

CAPÍTULO 1

RELAÇÃO DE TRABALHO, SUBORDINAÇÃO E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

1.1 Relação de trabalho e seu desenvolvimento histórico

Antes de se proceder a uma análise mais minuciosa acerca do tema é de suma importância estabelecer como as relações de trabalho se desenvolveram ao longo da história, para que se entenda como ocorreu a construção da relação de trabalho exercida nos dias atuais.

Segundo Martins, na antiguidade clássica, século VIII a.C. ao século V d.C., surgiu a escravidão, onde egípcios, gregos e romanos não consideram os escravos como seres humanos, os viam tão somente como coisas que serviam unicamente para trabalhar arduamente, não lhes conferindo nenhum direito.¹ Sendo assim, os escravos não eram considerados sujeitos de direitos e sim propriedades dos seus senhores, os quais não lhes pagavam nenhum salário, sendo a contraprestação dos serviços por eles prestados “um prato de comida”.

Nesse sentido Ferrari diz:

A “comida é a recompensa do escravo”, é outra constatação plena de veracidade como essa paga, com a qual o escravo obtinha o necessário para sobreviver, e o seu dono, proprietário de terra, tinha a certeza de que subsistiria fisicamente. A remuneração que consistia basicamente na sobrevivência do escravo, mantinha, por outro lado, a rentabilidade da terra do seu dono.²

Com o declínio da escravidão, surgiram os chamados feudos, entre os séculos V e XV, onde os camponeses, na condição de servos, eram submissos a um governo central. No referido período, os integrantes da nobreza feudal eram os donos das terras e cobravam impostos dos

¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 25ª Ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 04.

² FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998, p. 32.

camponeses e, em troca, lhes davam proteção militar. Ressalte-se que, grande parte daquilo que o camponês plantava ou criava, tinha que ser dado ao senhor feudal.³

Nota-se, portanto que a servidão não era muito diferente da escravidão. Nesse sentido ensina Nascimento:

Não diferiu muito a servidão, uma vez que, embora recebendo certa proteção militar e política prestada pelo senhor feudal dono das terras, os trabalhadores também não tinham uma condição livre. Eram obrigados a trabalhar nas terras pertencentes aos seus senhores. Camponeses presos às glebas que cultivavam, pesava-lhes a obrigação de entregar parte da produção rural como preço pela fixação na terra e pela defesa que recebiam.⁴

Prosseguindo, na Idade Média, a partir do século XII, surgiram as corporações de ofício, que permaneceu até por volta do século XVII, de acordo com Nascimento.⁵

Com relação a esse período, constata-se que para os chamados mestres chegassem a essa posição tinham que obter a aprovação, dentro dos parâmetros da corporação, na confecção de uma “obra mestra”. Os mestres equivalem aos empregadores dos dias atuais. Já os chamados companheiros eram trabalhadores livres que recebiam seus salários dos mestres, pelo trabalho por eles realizado. Os aprendizes, como o próprio nome sugere, eram jovens que eram ensinados pelos mestres um ofício ou profissão. Quanto as clientelas das corporações de ofício, eram elas os poucos moradores de uma cidade e seus arredores. Ressalte-se que as corporações de ofício tinham uma relação bastante autoritária para com os trabalhadores, interessando-lhes mais alcançar seus objetivos e interesses do que a proteção dos trabalhadores.⁶

Juntamente com o movimento da Revolução Industrial, ocorreu o enfraquecimento das corporações de ofício, já abalada pelos ideais de liberdade da Revolução Francesa.

No período da Revolução Industrial, século XVIII a XIX, surge a figura do assalariado, ou seja, aquele trabalhador que, em troca de uma remuneração, oferece sua força física e/ou intelectual para o empregador. Diferentemente dos escravos que eram propriedade do senhor e eram alvos de todo tipo de crueldade, os servos não eram

³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 25ª Ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 04.

⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 29ª Ed. São Paulo: Ltr, 2003, p. 41.

⁵ *Id. Ibidem*, p. 42.

⁶ *Id. Ibidem*, p. 42.

propriedade dos senhores feudais, mas, no entanto, tinham que pagar taxas e dar grande parte dos produtos por eles cultivados ao senhor.

Reconhecendo o valor da Revolução Industrial, ressalta Martins Filho que neste período o surgimento da máquina a vapor foi de grande valia para o trabalhador já que intensificou a produção, incrementando a força aplicada pelo trabalhador, uma vez que, houve a introdução da linha e montagem e produção em maior escala, sendo que neste período, os frutos da produção realizada eram divididos entre os donos dos maquinários e aqueles que as operavam, gerando assim, a sonhada divisão entre o capital e o trabalho realizado pelo operário.⁷

Dessa forma, a Revolução Industrial sacramentou a transição entre o sistema feudal e o capitalista, bem como surgiu no referido período o direito do trabalho, em sua forma primitiva, visto que apesar de se ter melhorado as condições de trabalho, os trabalhadores prestavam seus serviços em ambientes insalubres, onde era comum ocorrerem incêndios, desmoronamentos, intoxicação por gases, explosões, além de trabalharem por longas horas de trabalho e perceberem salários extremamente baixos, contando com ínfimas garantias de manutenção de contrato de trabalho e seu cumprimento.⁸

Segundo Vianna, o Estado, por sua vez, deixou de lado a sua posição de não intervir em questões de cunho trabalhista, passando a promulgar leis que tratavam das condições de trabalho, fazendo nascer então, o direito do trabalho. Com o passar dos anos o mundo experimentou algumas mudanças envolvendo as relações entre empregador e empregado, vindo a gerar mudanças profundas na forma em que seriam tratadas as questões que envolvessem as condições de trabalho do empregado.⁹

Após esta breve exposição do desenvolvimento histórico da relação de trabalho, faz-se necessário apresentar sua conceituação nos dias atuais.

Nesse sentido, aduz Delgado, que relação de trabalho é qualquer vínculo jurídico que tem como seu objeto a prestação de serviço a um determinado destinatário.¹⁰ A relação de trabalho inclui diversas espécies, como por exemplo, o trabalho do empregado subordinado, o representante comercial, o servidor público, o temporário, o trabalhador

⁷ MARTINS FILHO, Ives Ganda da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 13ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 4.

⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 25ª Ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 39.

⁹ VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. Vol. 11. 1ª Ed. São Paulo: Ltr, 1991, p. 45.

¹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13ª Ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 231.

avulso, o serviço eventual e autônomo, empreitada, o locador de serviço, o artífice, o trabalho prestado por profissional liberal, bem como a relação de emprego, sendo esta uma espécie do gênero relação de trabalho, correspondendo à prestação de serviço subordinado por uma determinada pessoa física.

Na mesma linha, Süsssekind afirma que o “conceito de relação de trabalho é tão amplo, abrangendo todo contrato de atividade, que o fundamento da sua conceituação é a pessoa do trabalhador, qualquer que seja a modalidade do serviço prestado”.¹¹

Diante de tudo que foi exposto, depreende-se que, para se chegar à noção que se tem hoje de relação de emprego protegida pelo direito do trabalho, passou-se por uma profunda, longa e dolorosa forma de relação laboral, alcançando a evolução jurídica destas condições de trabalho atualmente marcados por elementos essenciais à caracterização da relação de emprego, sendo eles, segundo Andrade: “a) atividade realizada por pessoa física ou natural; b) pessoalidade, ao menos em relação ao trabalhador; c) habitualidade; d) onerosidade e, finalmente, e) subordinação”, dos quais se aterá à subordinação, haja vista a relação do elemento com o tema proposto.¹²

1.2 Subordinação

Elemento presente nas relações laborais empregatícias e essencial ao contrato de trabalho firmado entre empregado e empregador, contribuindo na caracterização do contrato individual de trabalho no qual o empregado concorda em oferecer sua força de trabalho e aceitar as ordens e direcionamentos dados por seu empregador no exercício de seu trabalho, recebendo em troca um salário.

Sendo assim, para que haja contrato individual de trabalho, na forma do art. 442, da CLT, impõe-se que seja o serviço prestado com a presença de certos elementos, sem os quais o trabalhador não se qualifica como empregado nem o tomador de serviços como empregador, *in verbis*:

¹¹ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Da relação de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009, p. 263.

¹² ANDRADE, Manuel A. Domingues de. **Teoria geral da relação jurídica**. Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p. 33.

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.¹³

De acordo com Nascimento, a subordinação é uma relação jurídica que deriva da relação de emprego por meio do qual o empregado consente que a sua força de trabalho, seja usada como fator de produção no exercício de atividade econômica desempenhada por outrem, se comprometendo receber e aceitar o poder de direção do empregador.¹⁴

Segundo Coutinho, a subordinação é entendida a partir da grande necessidade de que haja um delineamento das condições de execução da atividade laboral, de conteúdo basicamente indeterminado e pela situação de sujeição da força laboral do empregado ao seu empregador, que estabelece e inflige inúmeros deveres de comportamento ao referido trabalhador visando cumprir os objetos da empresa.¹⁵ E tal necessidade decorre da atividade, ou seja, do risco do negócio prestado ao empregador. A referida característica difere o contrato de trabalho dos demais negócios jurídicos.

É, portanto, a subordinação a prerrogativa que o empregador possui, devido à relação de emprego, de estabelecer, quando entende necessário, na medida em que valer à pena ao negócio, respeitando, os limites estabelecidos em lei e em contratos próprios, as atividades realizados pelo empregado, definindo o trabalho que será realizado, sua forma, o local e a ocasião de sua realização, além de realizar a fiscalização ao longo da realização do serviço, se está havendo o cumprimento das ordens dadas e, se for o caso, sancionando o descumprimento das referidas ordens.¹⁶

A atividade laboral se desenvolve com a presença da subordinação do empregado, com a sua vasta sujeição, no decorrer do trabalho, às instruções dadas pelo tomador de serviço, que determina a subordinação característica do contrato de trabalho.¹⁷

¹³ BRASIL. Planalto. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 ago. 2016.

¹⁴ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Manual do poder diretivo do empregador**. São Paulo: LTr, 2009, p. 46.

¹⁵ COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999, p. 115.

¹⁶ MARTINEZ, Pedro Romano. **Código do trabalho anotado**. Coimbra: Almedina, 2008, p. 104.

¹⁷ Na jurisprudência: "...o que norteia a caracterização do contrato de trabalho é a subordinação jurídica, cuja existência ou não deve ser investigada no "*modus faciendi*" da prestação dos serviços". In: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Primeira Turma. RO n. 02486-2003-008-02-0. Relator: Juiz Plínio Bolívar de Almeida. Julgamento: 09/02/2006. Disponível em: < <http://www.trtsp.jus.br/>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

Além do que, é de grande relevância, que se considere o fato de que a transmissão de ordens diretas ao trabalhador indica a existência de subordinação e também indica qual seria a qualificação laboral que constaria no contrato. Porém, se o trabalhador tem simplesmente que cumprir ordens genéricas e se submeter a um controle de resultados, pode - se estar diante de um trabalho autônomo.¹⁸

Apesar do fato de que inexiste contrato de trabalho sem que haja subordinação do empregado ao poder de direção do empregador, há limites para o exercício do referido poder de direção, devendo o empregador agir em obediência à razoabilidade, de forma que suas atitudes não extrapolem os limites entre o poder de direção, o que levaria ao ato abusivo, de forma a não ferir a dignidade do trabalhador enquanto pessoa. A referida dignidade da pessoa humana sob o viés do direito do trabalho será justamente o próximo assunto a ser abordado no presente trabalho.

1.3 Dignidade da pessoa humana

A dignidade da pessoa humana é intrínseca ao ser humano, alcançando o homem trabalhador, dessa forma, não importa qual atividade laboral o trabalhador exerça, ela sempre tem que ser regida e guiada pelo referido princípio. Este princípio é dotado de tamanha importância que, segundo Paulo Bonavides: “nenhum princípio é mais valioso para compendiar a unidade material da Constituição que o princípio da dignidade da pessoa humana”.¹⁹

O valor da dignidade da pessoa humana, resultante do traço distintivo do ser humano, dotado de razão e consciência, embora tenha suas raízes no pensamento clássico, vincula-se à tradição milenar do pensamento cristão, ao enfatizar cada Homem relacionado com um Deus que também é pessoa.²⁰

Dessa verdade teológica, que identifica o homem à imagem e semelhança do Criador, derivam sua eminente dignidade e grandeza, bem como seu lugar na história e na sociedade.

¹⁸ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do trabalho: situações laborais individuais**. Coimbra: Almedina, 2006, p. 36-37.

¹⁹ BONAVIDES, Paulo. **Teoria constitucional da democracia participativa**. São Paulo: Malheiros, 2001, p. 233.

²⁰ SILVA, Jose Afonso da. **A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia**. In: Revista de Direito Administrativo, vol. 212, abr./jun., 1998, p. 89.

Por isso, a dignidade da pessoa humana não é, no âmbito do Direito, só o ser humano é o centro de imputação jurídica, valor supremo da ordem jurídica.²¹

Ressalte-se que a dignidade da pessoa humana também é tratada com destaque na Declaração de Direitos Humanos, *in verbis*.

Artigo XXIII

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. [...]²²

Portanto, além de ser um princípio universal, também é um dos princípios fundamentais elencados pela Constituição Federal de 1988 em seu artigo 1º, inciso III.²³ Diante dessa importância da dignidade da pessoa humana para o mundo jurídico como um todo, depreende-se que o Direito do Trabalho, que regulamenta as relações trabalhistas, deve construir suas regras de forma a reconhecê-la e aplicá-la, garantindo que o homem exerça suas funções trabalhistas de forma digna.

Percebe-se que nos dias atuais o trabalhador encontra-se protegido por diversas normas, uma vez que, a própria Constituição Federal e a Declaração Universal de Direitos Humanos preveem instrumentos de proteção ao trabalhador.

Retomando a ideia de que nas relações de trabalho, o trabalhador é subordinado ao seu empregador, ensina Gabriela Delgado: “(...) no desempenho das relações sociais, em que se destacam as trabalhistas, deve ser vedada a violação da dignidade, o que significa que o ser humano jamais poderá ser utilizado como objeto ou meio para a realização do querer alheio”.²⁴

²¹ SILVA, Jose Afonso da. **A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia**. In: Revista de Direito Administrativo, vol. 212, abr./jun., 1998, p. 89.

²² ONU. Organização das Nações Unidas. **Declaração universal dos direitos humanos**. Disponível em: <http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php>. Acesso em: 12 jan. 2017.

²³ BRASIL. Planalto. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_compilado.htm>. Acesso em: 26 out. 2016.

²⁴ DELGADO, Gabriela. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006, p. 206.

Dessa forma, é vedada a “coisificação” do ser humano. Nessa mesma direção é o ensino de Kant, que entende que os seres dotados de racionalidade estão submetidos a um imperativo categórico que estabelece que “cada um deles jamais trate a si mesmo ou aos outros simplesmente como meios, mas sempre simultaneamente como fins em si”.²⁵

Sendo assim, Gabriela Delgado assevera que: “o trabalho não violará o homem enquanto fim em si mesmo, desde que prestado em condições dignas. O valor da dignidade deve ser o sustentáculo de qualquer trabalho humano”. E também ressalta que onde “o direito ao trabalho não for minimamente assegurado, não haverá dignidade humana que sobreviva” e que a proteção conferida pela Constituição da República de 1988 refere-se ao trabalho digno.²⁶

Entretanto, ao analisar-se uma situação de assédio moral no ambiente de trabalho, identifica-se uma violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, ou seja, os valores do indivíduo são desrespeitados, assim como o preceito constitucional apontado em nossa Constituição.

²⁵ KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Tradução de Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 1995, p. 76-77.

²⁶ DELGADO, Gabriela. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006, p. 207-209.

CAPÍTULO 2

ASSÉDIO MORAL

2.1 Noções gerais

Apesar do fato de o assédio moral ser um tema recente no mundo jurídico, ele remonta de séculos atrás, fazendo surgir, dessa maneira, a necessidade de uma análise histórica acerca do desenvolvimento do mesmo, o que será feito a seguir.

Segundo José Osmir Fiorelli, Maria Rosa Fiorelli e Marcos Julio Olivé Malhadas Junior, citados por Robson Zanetti, o estudo científico e sua teorização são novos, porém o problema do assédio não, existem histórias deste os tempos da bíblia. Nas palavras de Robson Zanetti:

É fundamental para entender o assédio, saber como ele nasceu. Por quê? Para que esta tese não seja desvirtuada por julgamentos imprecisos. É importante saber que o assédio moral é resultado de um estudo científico realizado inicialmente por Heiz Leymann e seu grupo de trabalho, através de entrevistas com pessoas, onde foram analisados certos fatos ocorridos no ambiente de trabalho e seus efeitos sobre a saúde de cada uma delas. Para que serve está constatação? Serve para demonstrar que um julgamento de uma pessoa que se diz assediada, sem prova de problemas em sua saúde, por exemplo, não é assédio, pode ser um dano moral decorrente de situação vexatória, por exemplo, mais não é assédio, porque o assédio traz reflexos na saúde psíquica e/ou mental do assediado.²⁷

A referida sustentação fundamenta-se em diversos estudos sobre assédio moral, tais como, o alemão Dieter Zapf, o italiano Harald Ege, a médica Marie-France Hirigoyen, o doutor em psicologia do trabalho, o doutor em psicologia do trabalho Heiz Leymann e o doutor Klaus Niedl, da Universidade de Viena, autor da primeira tese de doutorado sobre o *mobbing*.²⁸ Os referidos estudiosos colaboraram bastante para o aperfeiçoamento da teoria do assédio moral

²⁷ ZANETTI, Robson. Assédio moral no trabalho. Virtual Books, 2000, p. 155, *Apud* José FIORELLI, Osmir, FIORELLI, *et al.* **Assédio moral: uma visão multidisciplinar**. São Paulo: LTr, 2008, p. 16 ss. Disponível em: <<http://www.segurancanotrabalho.eng.br/download/assediomoral.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2016.

²⁸ LEYMANN, Heinz. La persécution au travail. Paris: Éditions du Seuil, 1996, p. 19, *Apud* ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Virtual Books, 2000, p. 155. Disponível em: <<http://www.segurancanotrabalho.eng.br/download/assediomoral.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2016.

no ambiente de trabalho na Europa, nos anos 80 e 90. Com relação ao tema assédio moral no ambiente de trabalho,²⁹ na Europa, o mesmo já estava sendo objeto de alguns estudos que eram publicados esporadicamente, na forma de artigos.³⁰

Ressalte-se que os primeiros países a regulamentarem o assédio moral em seus ordenamentos jurídicos, no âmbito europeu, foram Suécia, França, Finlândia e Holanda, como assevera Lima Filho:

No âmbito europeu a Suécia, a França, a Finlândia e a Holanda foram os primeiros Estados a estabelecerem em seus ordenamentos jurídicos um marco regulador do assédio moral no âmbito das relações laborais. A Bélgica também editou norma a respeito do *mobbing* (Lei de 11.06.02 - art. 32.3), enquanto na Itália embora não exista ainda uma lei específica de caráter geral sobre o fenômeno, mas apenas uma proposição do Comitê de Trabalho do Senado (Proposição n. 122) ainda não aprovada, na Região do Lácio o assédio moral foi disciplinado. [...] Na Espanha as Leis 51/2003 e 62/2003 tratam assédio discriminatório.³¹

Já no Brasil, há uma insuficiência legislativa quando se trata acerca do tema. Então, para suprir essa falta, legisladores, juristas e profissionais do direito valem-se da Constituição e Código Civil para embasar seus posicionamentos e decisões legais. Nesse sentido expõe Aguiar:

Como é cediço, a Carta Magna de 1988 conferiu especial importância ao meio ambiente do trabalho, estatuinto em diversos preceitos, a exemplo do artigo 7º, inciso XXII, artigo 39, §3º, artigo 200, inciso VIII, artigo 170, inciso VI e artigo 225, caput, que é dever de todos preservar a sanidade ambiental, garantindo-se condições propícias de higiene e segurança e, em relação ao empregador, adotar medidas a fim de reduzir os riscos inerentes ao trabalho. O trabalho na nova ordem constitucional foi erigido à condição de fundamento da República Federativa do Brasil, revelando-se como fonte de dignidade e meio de promoção da justiça social e do bem-estar. Partindo-se da premissa de que o direito ao trabalho é um direito fundamental, consectário lógico desta afirmativa é entender que o local no qual o mesmo é desenvolvido deva também se revestir desta fundamentalidade. Logo, é imperioso enxergar o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado como um direito de todos, como um bem essencial à sadia qualidade de vida.³²

²⁹ AMATO, Fabrizio, CASCIANO, Maria Valentina, LAZZERONI Lara, LOFFREDO Antoni. Il mobbing: aspetti lavoristici, nozione, responsabilità, tutele. Milano: Giuffrè Editore, 2002, p. 7, *Apud* ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Virtual Books, 2000, p. 155. Disponível em: <<http://www.segurancanotrabalho.eng.br/download/assediomoral.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2016.

³⁰ ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Virtual Books, 2000, p. 155. Disponível em: <<http://www.segurancanotrabalho.eng.br/download/assediomoral.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2016.

³¹ LIMA FILHO, Francisco das C. **Elementos constitutivos do assédio moral nas relações laborais e a responsabilização do empregador**. Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul, Mato Grosso do Sul, nº 01, 2007, p. 154.

³² AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. **Assédio moral: problema antigo, interesse recente**. Jus

Portanto, embora o assédio moral não seja um tema necessariamente novo em uma análise fática, não há, ainda, uma legislação específica que regule acerca da matéria. Apesar disso, como foi apresentado, o direito não silencia sobre a sua existência. Feitas essas considerações, passa-se a uma análise conceitual sobre o tema.

2.2 Conceito

Antes de estabelecer o conceito de assédio moral, é importante esclarecer que o mesmo não é praticado apenas no ambiente laboral, é também praticado em escolas, no âmbito familiar, nas relações entre cônjuges, etc.³³

No entanto, o presente trabalho se aterá ao assédio moral praticado no ambiente de trabalho.

Então, antes de estabelecer o conceito de assédio moral é importante determinar o significado da palavra. Nesse sentido nos ensina Alkimin, que a palavra assédio emana do verbo assediar que significa insistência, persistência em molestar e perseguir determinada pessoa.³⁴

A expressão moral, por sua vez, em sentido filosófico, nada mais é que o agir de acordo com as regras morais estabelecidas para a sociedade, com o intuito de promover a prática do bem, evitando gerar o mal ao próximo.

Na visão de Fernando Antônio Marques Junior, o assédio moral caracteriza-se como sendo:

[...] a perseguição injustificada, acarretando uma série de distúrbios psicológicos para a vítima, que acabam por resultar em consequências danosas também à sua saúde física e às relações sociais de trabalho. Ressalte-se que o assédio moral é um processo, ou seja, uma sequência de atos. Ele não se caracteriza por uma simples ação isolada, ainda que tal comportamento tenha o condão de gerar danos psicológicos ou morais à vítima.³⁵

Navigandi, Teresina, ano 12, n. 1907, 20 set. 2008, p. 01. Disponível em: <<https://www.google.com.br/amp/s/jus.com.br/amp/artigos/11741/1>>. Acesso em: 08 ago. 2016.

³³ ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Virtual Books, 2000, p. 155. Disponível em: <<http://www.segurancanotrabalho.eng.br/download/assediomoral.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2016.

³⁴ ALKIMIM, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2ª Ed. Curitiba: Juruá, 2005, p. 37.

³⁵ MARQUES JÚNIOR, Fernando Antônio. **Assédio moral no ambiente de trabalho: questões sócio-jurídicas**. São Paulo: LTr, 2009, p. 16.

Robson Zanetti define o instituto da seguinte forma:

O Assédio Moral se define pela intenção de uma ou mais pessoas praticarem, por ação ou deixarem de praticar por omissão, de forma reiterada ou sistemática, atos abusivos ou hostis, de forma expressa ou não, contra uma ou mais pessoas, no ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, principalmente por superiores hierárquicos, [...] durante certo período de tempo e com certa frequência, os quais venham atingir a saúde do trabalhador.³⁶

Entende o Desembargador Heriberto de Castro, ser o assédio moral, que também recebe os nomes de terror psicológico ou *mobbing*, um ataque contra a dignidade da pessoa humana, sendo visto como um caso em que uma única pessoa ou um grupo de determinadas pessoas pratica um tipo de violência psicológica grave, de maneira metódica e reiterada, durante longo período de tempo sobre uma determinada pessoa.³⁷

Segundo Villela, o assédio moral manifesta-se através de um comportamento arbitrário que gera danos à personalidade, à saúde psicológica e até física do trabalhador, ocasionando uma grande deterioração do ambiente laboral. Lembra o autor, que o assédio moral é conhecido por outros nomes, como por exemplo, *mobbing*, coação e psicoterror laboral.³⁸ Para Hirigoyen: “o assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.³⁹

Entende Silva que o assédio moral consiste no ato expor trabalhadores, de maneira recorrente e bastante prolongada, a circunstâncias demasiadamente constrangedoras e humilhantes, ao longo da jornada laboral e durante o desempenhar das funções do trabalhador. De acordo com o autor, o assédio moral, ocorre, de forma mais comum, em relações hierárquicas no trabalho, onde prevalecem comportamentos negativos, carentes de ética e de humanidade, sendo de duração prolongada, realizadas por um ou mais superior hierárquico,

³⁶ ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Virtual Books, 2000, p. 27. Disponível em: <<http://www.seguranotrabalho.eng.br/download/assediomoral.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2016.

³⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário Trabalhista: 00626200903503000 0062600-31.2009.5.03.0035**. Turma Recursal de Juiz de Fora. Relator: Heriberto de Castro, Publicação: 09/12/2010, p. 295. Disponível em: <<http://www.trt3.jus.br/>>. Acesso em: 10 fev. 2017.

³⁸ VILLELA, Fábio Goulart. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana no direito do trabalho**. São Paulo: Revista LTr, vol. 74, n. 01, p. 87, ano 2009.

³⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001, p. 83.

dirigidas a um subordinado, gerando na vítima o sentimento de não se sentir protegida no ambiente de trabalho, levando-a a decidir sair de seu emprego.⁴⁰

Ressalte-se que o assédio moral não vem a ocorrer somente entre subordinados e seus superiores, pode ocorrer também, entre colegas de trabalho.⁴¹

De tudo que foi anteriormente exposto, depreende-se que, para que haja a caracterização do assédio moral, os constrangimentos sofridos pela vítima devem ocorrer diversas vezes e é necessário que haja um prejuízo na saúde física e/ou psicológica da vítima.

Por fim, após o estabelecimento do conceito de assédio moral, necessário se faz estabelecer as diferenças entre dano moral e assédio moral, visto que no âmbito jurídico é comum tratá-los erroneamente como se a mesma coisa fossem. Passa-se à distinção no item a seguir.

2.3 Dano moral e assédio moral, suas distinções

Uma dúvida que surge para muitos é se dano moral e assédio moral é a mesma coisa. Infelizmente, no meio jurídico operadores do direito na maioria das vezes não fazem distinção entre o dano moral e o assédio moral, o que não é correto.

Nesse sentido ensina Zanetti:

Advogados relatam os fatos nas relações de trabalho e emprego e ao final de suas demandas pedem a condenação do empregador pelo pagamento de indenização por danos morais face ao assédio moral vivenciado pelo empregado. Julgamentos são proferidos sem nenhuma distinção entre assédio moral e dano moral e a doutrina escreve artigos citando julgados também sem nenhuma diferença.⁴²

O que deve ficar claro é que o assédio moral necessariamente acarretará prejuízos à saúde da vítima, sendo que, tais prejuízos são identificados por médicos, que atestarão ou não

⁴⁰ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Jurídica, 2005, p. 28.

⁴¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário Trabalhista: 00626200903503000 0062600-31.2009.5.03.0035**. Turma Recursal de Juiz de Fora. Relator: Heriberto de Castro, Publicação: 09/12/2010, p. 295. Disponível em: <<http://www.trt3.jus.br/>>. Acesso em: 10 fev. 2017.

⁴² ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Virtual Books, 2000, p. 27. Disponível em: <<http://www.segurancaotrabalho.eng.br/download/assediomoral.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2016.

a existência do assédio. A vítima do assédio moral apresentará sintomas característicos de quem sofre o referido assédio, que são parecidos aos efeitos do estresse. No entanto, no estresse não há a presença do sentimento de culpa da vítima e a sua humilhação, o que ocorre nos casos de assédio moral.⁴³

Quanto ao dano moral, entende Cavalieri Filho, que o dano nada mais é do que lesão a um bem jurídico quer seja ele moral ou patrimonial, causando assim, uma diminuição na ordem patrimonial ou material, bem como pode ocasionar uma lesão à honra, à imagem ou à dignidade da vítima, por exemplo.⁴⁴

Segundo Gonçalves:

Dano moral é o que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio. É lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, intimidade, a imagem, o bom nome, etc., como se infere dos art. 1º, III, e 5º, V e X, da Constituição Federal, e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação.⁴⁵

Sendo assim, no caso do dano moral não é preciso que haja e se prove seus efeitos e sintomas, uma vez que, presume-se que a vítima está de fato sofrendo. Diferentemente do assédio moral que possui efeitos e sintomas próprios, o dano moral não os possui.⁴⁶

Ressalte-se também que a frequência em que o assédio moral é praticado é de suma importância para a sua caracterização. Ademais, para que haja a caracterização do assédio moral, o mesmo precisa ser realizado de maneira reiterada, com determinada frequência e duração.⁴⁷

Nesse sentido, expõe Marques Junior⁴⁸ que configurará assédio moral se houver uma habitualidade na conduta praticada pelo assediador. Caso inexistir a referida habitualidade, haverá apenas a caracterização de dano moral.

⁴³ ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Virtual Books, 2000, p. 27. Disponível em: <<http://www.segurancanotrabalho.eng.br/download/assediomoral.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2016.

⁴⁴ CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 7ª Ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 71.

⁴⁵ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**. V. IV. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 359.

⁴⁶ ZANETTI. *Op. Cit.*, p. 49.

⁴⁷ *Id. Ibidem*, p. 49.

⁴⁸ MARQUES JUNIOR, Fernando Antônio. **Assédio moral no ambiente de trabalho: questões sócio-jurídicas**. São Paulo: LTr, 2009, p. 50.

Sendo assim, não se pode identificar a ocorrência do assédio moral em confusões esporádicas, em condições de trabalho ruins, em ordens comuns à relação de trabalho subordinada e em práticas de competitividade, afinal, para que ocorra o assédio moral, há a necessidade de que haja um comportamento (ação ou omissão) calculado, que abala psicologicamente a vítima.⁴⁹

Quanto à caracterização de ambos, verifica-se uma diferença entre o assédio moral e o dano moral ao passo que no primeiro o fato não necessita ter vindo ao conhecimento de outras pessoas, já no dano moral existe esta necessidade.⁵⁰

O marco para contagem do prazo prescricional também é diferente entre o dano moral e o assédio moral. Nesse sentido ensina Zanetti:

Sob o ponto de vista prescricional, no caso do dano moral a prescrição começa a correr a partir do fato e no caso do assédio do último fato. No caso do dano moral o fato gera o dano e no caso do assédio exige-se a prática reiterada de atos hostis, por isso existe a diferença com relação ao prazo prescricional.⁵¹

De tudo que foi exposto depreende-se que é importante diferenciar o dano moral do assédio moral, visto que, como foi anteriormente explanado, no primeiro não há necessidade de que se prove a dor da vítima, pois ela é presumida, bastando a comprovação dos atos, enquanto na segunda a prática do assédio moral gera na vítima uma dor, um sofrimento comprovados, o que leva a crer, que talvez, as indenizações decorrentes de assédio moral deveriam ser mais altas do que as indenizações decorrentes de dano moral.⁵²

Estabelecidas as diferenças existentes entre o dano moral e o assédio moral surge naturalmente a dúvida a respeito de quem seriam as figuras de suas vítimas e seus agressores. A dirimção da referida dúvida será feita no próximo tema abordado no presente estudo monográfico.

⁴⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário Trabalhista: 00626200903503000 0062600-31.2009.5.03.0035**. Turma Recursal de Juiz de Fora. Relator: Heriberto de Castro, Publicação: 09/12/2010, p. 295. Disponível em: <<http://www.trt3.jus.br/>>. Acesso em: 10 fev. 2017.

⁵⁰ ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Virtual Books, 2000, p. 50. Disponível em: <<http://www.segurancanotrabalho.eng.br/download/assediomoral.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2016.

⁵¹ *Id. Ibidem*, p. 50.

⁵² *Id. Ibidem*, p. 50.

2.4 Vítima e agressor

De maneira geral, a vítima do assédio moral no ambiente de trabalho, é aquela que é alvo de ataques sistemáticos e reiterados, com o intuito de atingi-la de tal maneira, que venha a afetar sua dignidade profissional e pessoal.⁵³

As agressões contra a vítima geralmente são tão corriqueiras, que os demais funcionários da empresa podem vir a não só vê-las como algo normal e aceitável, como também podem auxiliar o assédio, por medo de se tornarem vítimas também, por não ver o mal que está sendo dirigido à vítima, por rivalidade com a finalidade de eliminar um concorrente a promoção de cargo, etc.⁵⁴

Ressalte-se que as vítimas do assédio moral no ambiente de trabalho são, geralmente, indivíduos demasiadamente responsáveis e dedicados ao trabalho, que respeitam os seus horários, cumprem com qualidade suas obrigações. Muitas das vezes, as vítimas, mesmo estando doentes, não deixam de comparecer ao trabalho, pois, são extremamente responsáveis. As vítimas são tão dedicadas ao trabalho, que, caso seja necessário, laboram além do horário, chegando até a tralharem nos finais de semana. Talvez, o agressor consiga assediar a vítima por meio de uma espécie de pressão psicológica, no sentido de gerar medo na vítima quanto à sua permanência nos quadros de funcionários da empresa.⁵⁵

Com relação ao agressor, ele é, de maneira geral, no caso de assédio moral no ambiente de trabalho, o empregador, o encarregado, companheiros de trabalho ou subordinados, em determinados casos. A caracterização do assédio realizado pelo agressor dar-se-á pelo intuito dele de querer macular a imagem da vítima, humilhando-a, atingindo, dessa forma, diretamente a dignidade da vítima, por meio de ataques reiterados e sistemáticos.⁵⁶

O agressor é uma pessoa para qual a única coisa que interessa é satisfazer suas necessidades, mesmo que isso signifique zombar e humilhar outrem por meio de intensa violência de ordem psicológica.

⁵³ BASTOS, André Luciano. **Assédio moral e a perda da dignidade do trabalhador**. Dissertação da Universidade Tuiuti do Paraná. 2014, p. 30. Disponível em: <http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/k220611.pdf>. Acesso em: 05 jan. 2017.

⁵⁴ *Id. Ibidem*, p. 30.

⁵⁵ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001, p. 86.

⁵⁶ BASTOS, André Luciano. *Op. Cit.* p. 30.

Como foi visto anteriormente, as vítimas e os agressores do assédio moral possuem características próprias estudadas e estabelecidas tanto no ramo da psicologia quanto no ramo do direito. As formas de assédio moral, por sua vez, foram estabelecidas pela doutrina, o que será demonstrado posteriormente.

2.5 O assédio e suas várias formas

Esclarece Robson Zanetti, que é bastante complicado estabelecer uma forma separada entendida por assédio discriminatório, uma vez que, todo assédio realizado é discriminatório. Dessa forma, o assédio moral pode vir a ser: individual ou coletivo, feminino ou masculino, patológico ou estratégico, grupal ou individual, vertical ou horizontal, ascendente ou descendente, profissional ou familiar.⁵⁷

O assédio vertical, ou *bossing*, subdivide-se em assédio moral vertical descendente e assédio moral vertical ascendente.⁵⁸

O assédio moral vertical descendente segundo Alkimim é oriundo do empregador, que pode vir a ser qualquer superior na escala hierárquica, como por exemplo, supervisores, gerentes, diretores, chefes, aos quais tenha sido delegado o poder de comando sobre os seus subordinados.⁵⁹

O assédio moral vertical descendente é aquele que é feito de cima para baixo. Neste caso, o superior hierárquico extrapola os limites de seu poder de direção sobre seus subordinados. A referida forma de assédio ocorre de maneira mais frequente do que a vertical ascendente.⁶⁰

Por outro lado, o assédio moral vertical ascendente é aquele realizado por um ou mais subordinados contra a figura do superior hierárquico. Nessa situação, o assédio ocorre, por exemplo, porque os subordinados não querem ter um superior ou porque não gostam do novo

⁵⁷ ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Virtual Books, 2000, p. 67. Disponível em: <<http://www.segurancaotrabalho.eng.br/download/assediomoral.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2016.

⁵⁸ *Id. Ibidem*, p. 67-68.

⁵⁹ ALKIMIM, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2ª Ed. Curitiba: Juruá, 2005, p. 61.

⁶⁰ ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Virtual Books, 2000, p. 67. Disponível em: <<http://www.segurancaotrabalho.eng.br/download/assediomoral.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2016.

chefe que foi nomeado. Os ataques também podem ocorrer porque o superior é antipático ou arrogante.⁶¹

No caso do assédio moral vertical ascendente, muitas das vezes, a vítima se recusa a informar ao seu superior sobre o assédio que vem sofrendo, por medo de que isso dê a entender que ele é fraco, o que na mente da vítima poderia levá-lo a perder seu cargo, etc.⁶²

O assédio moral horizontal é aquele realizado por iguais, ou seja, por colegas de serviço. Tal tipo de assédio se materializa por meio de brincadeiras desagradáveis, isolamento da vítima, piadas de mau gosto. De maneira geral, o assédio moral horizontal ocorre devido a algum tipo de conflito entre colegas de trabalho ou simplesmente devido a algum tipo de rivalidade para galgar algum tipo de promoção dentro da empresa.⁶³

Para Zanetti, o assédio moral horizontal é simples, quando um colega de trabalho assedia o outro e é coletivo, quando um grupo de trabalhadores de uma empresa assedia um único colega de trabalho. Segundo ele, o assédio moral horizontal ocorre entre trabalhadores de nível hierárquico igual.⁶⁴

Existe também o assédio moral misto, que é aquele que ocorre tanto na relação entre superior e subordinado, ou seja, aquela dotada de hierarquia quanto entre colegas de trabalho de igual nível hierárquico.⁶⁵

A figura do assédio moral misto não é comum de ocorrer, visto que ele existe, geralmente em locais de trabalho em que há grande competição entre os trabalhadores e que há um gerenciamento de má qualidade na empresa. O assédio moral misto ocorre bastante em locais de trabalho estressantes, onde existe um elevado nível de exigências feitas pelo superior hierárquico.⁶⁶

Segundo Zanetti, existem também as formas individual, coletivas (estratégica, institucional e transversal) de assédio moral. Neste sentido, no assédio moral individual, a vontade do assediador é pura e simplesmente destruir, acabar com a vítima e ainda valorizar

⁶¹ ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Virtual Books, 2000, p. 68. Disponível em: <<http://www.segurancanotrabalho.eng.br/download/assediomoral.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2016.

⁶² *Id. Ibidem*, p. 68.

⁶³ ALKIMIM, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2ª Ed. Curitiba: Juruá, 2005, p. 64.

⁶⁴ ZANETTI, Robson. *Op. Cit.*, p. 71.

⁶⁵ *Id. Ibidem*, p. 72.

⁶⁶ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 36.

seu poder. Os assediadores neste tipo de assédio são indivíduos classificados pela psiquiatria como narcisistas, perversos, paranoicos e obsessivos.⁶⁷

Aduz o autor, que existe um tipo de assédio moral que vem aumentando cada vez mais dentro dos ambientes laborais. O nome dele é assédio moral estratégica, que é realizado com o intuito de se desfazer daqueles trabalhadores considerados um incômodo para a empresa.⁶⁸

Dessa forma, uma pessoa fica responsável pela estratégia e terá que se utilizar de diversos meios e instrumentos para fazer com que o trabalhador decida pedir sua demissão da empresa⁶⁹.

O responsável pela estratégia, em suma, passa a estabelecer diversas metas inalcançáveis para o trabalhador, que ao não atingir tais metas, passam a questionar sua própria capacidade e competência. Para Zanetti:

Esta forma de assédio é usada quando a empresa resolve demitir certos trabalhadores com altos salários ou para evitar custos com a demissão. Fatores organizacionais como a reestruturação societária (fusão por incorporação, cisão) e certos modos de administração somente baseados na produtividade a facilitam.⁷⁰

No caso em que o assédio moral realizado no ambiente laboral passa a ser utilizado pela empresa como um tipo de estratégia, ele passa a ter nome de *bossing*, que nada mais é do que um tipo de pressão psicológica para eliminar os trabalhadores considerados sem utilidade para os interesses da empresa.⁷¹

No assédio moral institucional, a própria organização laboral gera conscientemente no trabalhador uma carga desnecessária de trabalho e de estresse, uma vez que estabelece para a vítima, objetivos impossíveis de serem atingidos, etc.⁷²

⁶⁷ ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Virtual Books, 2000, p. 73. Disponível em: <<http://www.seguranotrabalho.eng.br/download/assediomoral.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2016.

⁶⁸ *Id. Ibidem*, p. 74-75.

⁶⁹ *Id. Ibidem*, p. 74-75.

⁷⁰ *Id. Ibidem*, p. 74-75.

⁷¹ GUGLIELMO, Gulotta. **Il vero e il falso mobbing**. Milano: Giuffrè Editore, 2007, p. 3.

⁷² ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Virtual Books, 2000, p. 75. Disponível em: <<http://www.seguranotrabalho.eng.br/download/assediomoral.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2016.

No assédio moral transversal, por sua vez, dentre inúmeras pessoas, uma pessoa é friamente escolhida para ser vítima de um determinado grupo.⁷³

Por fim, é necessário deixar claro que não importa o tipo de assédio moral, em absolutamente todos os casos, ele somente se manifesta porque a empresa permite. Por esse motivo, as empresas têm a obrigação de não permitirem que tais assédios ocorram. Caso permitam que ele ocorra, serão responsabilizadas.⁷⁴

2.6 Assédio moral no Brasil

Como já mencionado anteriormente, não existe no Brasil nenhuma legislação específica que regule acerca da incidência do assédio moral, sendo assim, salienta Robson Zanetti que “não existe nenhuma legislação federal dispondo especificamente que é proibido o assédio moral nas relações de trabalho, seja do ponto de vista trabalhista e penal, como o faz o direito francês, por exemplo”.⁷⁵

Na esfera Estadual e municipal existem alguns movimentos a respeito da ocorrência do assédio moral, mas somente em relação à figura do servidor público. Ressalte-se, que a primeira iniciativa legal de proteção contra o assédio moral no país, foi através do Projeto Lei nº 425/1999,⁷⁶ oriundo da Câmara Municipal de São Paulo. Posteriormente, o referido projeto de lei veio a se tornar a Lei municipal de nº 13.288⁷⁷ no ano de 2002.⁷⁸

No entanto, antes que o projeto de lei nº 425/1999⁷⁹ viesse a se tornar lei, o município de Iracemápolis, estado de São Paulo, publicou a lei nº 1.163/2000,⁸⁰ que veio a ser a primeira lei que trata a respeito do assédio moral no âmbito municipal. Ressalte-se que as leis acima

⁷³ ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Virtual Books, 2000, p. 75. Disponível em: <<http://www.segurancanotrabalho.eng.br/download/assediomoral.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2016.

⁷⁴ *Id. Ibidem*, p. 75.

⁷⁵ *Id. Ibidem*, p. 20.

⁷⁶ SÃO PAULO. Câmara Municipal de São Paulo. **Projeto de lei nº 425, de 26 de agosto de 1999**. Disponível em: <<http://www.radarmunicipal.com.br/proposicoes/projeto-de-lei-425-1999>>. Acesso em: 09 ago. 2016.

⁷⁷ _____. Prefeitura de São Paulo. **Lei nº 13.288 de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: <<http://cm-sao-paulo.jusbrasil.com.br/legislacao/813901/lei-13288-02>>. Acesso em: 10 ago. 2016.

⁷⁸ ZANETTI, Robson. *Op. Cit.*, p. 20.

⁷⁹ SÃO PAULO. Câmara Municipal de São Paulo. **Projeto de lei nº 425, de 26 de agosto de 1999**. Disponível em: <<http://www.radarmunicipal.com.br/proposicoes/projeto-de-lei-425-1999>>. Acesso em: 09 ago. 2016.

⁸⁰ ASSÉDIO Moral – dando a volta por cima [website]. **Primeira lei brasileira contra assédio moral**. Disponível em: <<http://www.leiassediomoral.com.br/lei.htm>>. Acesso em: 09 ago. 2016.

citadas têm aplicabilidade somente em relação à figura do servidor público,⁸¹ no âmbito de sua serventia municipal.

De acordo com Soares,⁸² o estado do Rio de Janeiro foi pioneiro ao se tornar o primeiro Estado a editar lei estadual que trate do tema assédio moral. No caso dessa lei estadual, ela foi a primeira que regulou de maneira mais detalhada o que seria o assédio moral e qual seria a punição para aquele que praticasse o assédio moral no âmbito da administração pública estadual. A lei estadual editada pelo estado do Rio de Janeiro recebeu o número 3.921/02.⁸³

O surgimento da lei estadual 3.921/02⁸⁴ foi de grande importância para a questão do assédio moral, pois, a sua incidência é grande, abrangendo além da Administração Pública direta, os órgãos da Administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário. A referida lei também abrange as permissionárias ou concessionárias de serviços estaduais de interesse ou utilidade pública inclusive, concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público.⁸⁵

Sobre o tema assédio moral, existem projetos de lei tramitando no Congresso Nacional a fim de que surja uma legislação federal, inclusive o tipificando como um crime, a exemplo dos Projetos de Lei nº 4.742/2001⁸⁶ e nº 5.971/2001⁸⁷.

Interessa lembrar que há a proposta de um projeto de lei, que visa, sob uma ótica administrativa, criar determinadas penalidades para supervisores públicos da União, autarquias e fundações públicas federais que de alguma forma assediaram seus subordinados. O referido

⁸¹ ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Virtual Books, 2000, p. 20. Disponível em: <<http://www.segurancaotrabalho.eng.br/download/assediomoral.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2016.

⁸² SOARES, Fernanda de Carvalho. **O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro**. Revista Fórum Trabalhista – RFT, Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 21-47, mar./abr. 2014.

⁸³ BRASIL. Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro. **Lei Estadual nº 3.921, de 23 de agosto de 2002**. Disponível: <<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/CONTLEI.NSF/e9589b9aabd9cac8032564fe0065abb4/3dcf6ce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument>>. Acesso em: 11 ago. 2016.

⁸⁴ *Id. Ibidem*.

⁸⁵ SOARES, Fernanda de Carvalho. *Op. Cit.*, p. 36-37.

⁸⁶ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.742, de 23 de maio de 2001**. Disponível: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>>. Acesso em: 14 ago. 2016.

⁸⁷ _____. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 5.971, de 13 de dezembro de 2001**. Disponível: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=42148>>. Acesso em: 15 ago. 2016.

projeto de lei recebeu o nº 4591/2001⁸⁸ e pretende alterar a Lei nº 8.112/90,⁸⁹ acrescentando-lhe o artigo 117-A da seguinte maneira:

É proibido aos servidores públicos praticarem Assédio Moral contra seus subordinados, estando estes sujeitos às seguintes penalidades disciplinares:

I – advertência;

II – suspensão;

III – destituição do cargo ou comissão;

IV – destituição de função comissionada;

V – demissão.⁹⁰

Diante da análise normativa acerca do tema, verifica-se que a norma jurídica possui um pequeno delineamento sobre o tema, não alcançando a esfera coletiva. Entretanto, a ausência de uma norma específica promove a análise do tema sob o prisma de diferentes normas jurídicas, sendo necessária sua investigação no aspecto da responsabilização pela prática do assédio moral, conforme será abordado a seguir.

⁸⁸ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.591, de 03 de maio de 2001**. Disponível: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28115>>. Acesso em: 14 ago. 2016.

⁸⁹ _____. Planalto. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Disponível: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 15 ago. 2016.

⁹⁰ ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Virtual Books, 2000, p. 155. Disponível em: <<http://www.segurancanotrabalho.eng.br/download/assediomoral.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2016.

CAPÍTULO 3

DA RESPONSABILIDADE POR PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL

3.1 Da responsabilidade civil

Diante de todas as considerações já realizadas no presente estudo acerca do assédio moral, busca-se, neste momento realizar uma análise do instituto da Responsabilidade civil, conceituando-o.

Como é cediço, a responsabilidade civil está relacionada à ideia de que aquele que causar algum tipo de dano a alguém deverá repará-lo.

Segundo Stoco, trata-se da ideia de que o ser humano será responsabilizado por seus atos lesivos. O balizamento de parâmetro de responsabilidade foi gerado pela sociedade, com o intuito de cominar aos seus integrantes o dever de responderem por seus próprios atos. A noção de responsabilidade é bastante ligada à noção de justiça existente na sociedade.⁹¹

Para Amaral, a responsabilidade civil

Em sentido amplo, tanto significa a situação jurídica em que alguém se encontra de ter de indenizar outrem quanto a própria obrigação decorrente dessa situação, ou, ainda, o instituto jurídico formado pelo conjunto de normas e princípios que disciplinam o nascimento, conteúdo e cumprimento de tal obrigação. Em sentido estrito, designa o específico dever de indenizar nascido de fato lesivo imputável a determinada pessoa.⁹²

Dower conceitua a responsabilidade civil como sendo a obrigação do agente de indenizar determinado prejuízo causado a um terceiro quando há prática de um ato ilícito.⁹³ Segundo o autor, a chamada teoria da responsabilidade civil surgiu para regular as ações ou

⁹¹ STOCO, Rui. **Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência**. 7ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007, p. 114.

⁹² AMARAL, Francisco. **Direito civil - introdução**. 6. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006, p. 545.

⁹³ DOWER, Nelson Godoy Bassil. **Curso moderno de direito civil**. V. 13ª ed. São Paulo: NELPA, 2009, p. 339.

omissões avessas ao direito, que geram para o seu autor a obrigação de reparar o dano moral ou patrimonial por ele causado.

Do exposto acima, depreende-se que haverá a responsabilização civil por parte daquele que gerar dano patrimonial ou moral a outrem. Nesse mesmo sentido, impõe a Constituição Federal de 1988. A saber: “Artigo 5º, inciso X da CF/88⁹⁴: 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”.

O Código Civil de 2002 também determina a responsabilização civil do agente que causar dano a outrem. A saber:

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

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

Art. 187: Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.⁹⁵

Por fim, vale ressaltar que para um melhor entendimento do instituto da responsabilidade civil, faz-se necessário também explanar a respeito de suas espécies.

Ensina Tartuce, com relação às espécies de responsabilidade civil, que a contratual ou negocial se dá em casos de inadimplemento de uma obrigação com fundamento nos artigos 389 a 391 do Código Civil de 2002. Já a responsabilidade civil extracontratual ou aquiliana ocorria pelo Código Civil de 1916, encontrando fundamento no ato ilícito, conforme seu artigo 159, e que no atual código civil, a responsabilidade extracontratual também se encontra pautada no ato ilícito, conforme o artigo 186. Ademais, o abuso de direito também serve como fundamento para o referido instituto, disposto pelo artigo 187 do Código Civil.⁹⁶

⁹⁴ BRASIL. Planalto. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_compilado.htm>. Acesso em: 26 dez. 2016.

⁹⁵ _____. Planalto. **Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015**. Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm>. Acesso em: 12 nov. 2016.

⁹⁶ TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil**. Vol. Único. São Paulo: Método, 2011, p. 394.

De acordo com Cavalieri Filho, acerca da responsabilidade civil contratual: “É infração a um dever especial estabelecido pela vontade dos contraentes, por isso decorrente de relação obrigacional preexistente”.⁹⁷

Já com relação à responsabilidade civil extracontratual, preleciona Diniz que a mesma decorre de uma violação de ordem legal, ou seja, de um desrespeito a um dever legal de abster-se com relação a direitos reais ou de personalidade. Ressalte-se que no caso da responsabilidade civil extracontratual a mesma surge quando há uma lesão ao direito subjetivo de outrem, sem que haja nenhum tipo de relação jurídica entre aquele que gerou e sofreu o dano, surgindo assim, para o primeiro, o dever de reparar o dano por ele causado.⁹⁸

Existe ainda a caracterização da responsabilidade civil em subjetiva e objetiva. Com relação à responsabilidade civil subjetiva, ensina Gonçalves que para a teoria clássica somente haveria responsabilidade se houvesse o elemento culpa. Essa teoria recebia o nome de teoria da culpa. Então, a responsabilidade civil subjetiva é aquela que se baseia na ideia de culpa. Somente haverá a responsabilização do agente que gerou o dano, caso ele tenha agido com dolo ou culpa.⁹⁹

Quanto à responsabilidade civil objetiva, dispõe Rodrigues que nesta modalidade de responsabilidade pouco importa se aquele que causou o dano agiu ou não com culpa ou dolo, basta que haja nexo de causalidade entre o dano sofrido pela vítima e a conduta praticada pelo agente. Havendo o referido nexo de causalidade, surgirá para o agente o dever de indenizar a vítima. Ressalte-se que a conhecida “Teoria do Risco” implica na responsabilidade civil objetiva, afinal, a referida teoria quando a atividade realizada pelo agente gera risco de dano a terceiros, será obrigado a repará-lo, mesmo que não tenha agido com culpa.¹⁰⁰

Após esta breve exposição quanto às espécies de responsabilidade civil, importa salientar que no direito do trabalho, caso o empregador ou seus empregados pratiquem assédio moral contra o trabalhador haverá a responsabilização do empregador, cujos contornos à sua identificação será o próximo assunto a ser tratado na presente monografia.

⁹⁷ CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 7ª Ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 294.

⁹⁸ DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. V. 7. 20ª Ed. 2006, p. 543.

⁹⁹ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Comentários ao código civil**. V. 11. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 28.

¹⁰⁰ RODRIGUES, Sílvio. **Direito civil**. V. 4. 19ª ed. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 10.

3.2 Responsabilidade civil por assédio moral

Diante de todas as considerações já realizadas no presente estudo acerca do assédio moral, busca-se, neste momento, a análise da responsabilidade civil, de forma que se entenda como tal instituto se aplica no assédio moral decorrente da relação de trabalho, circunstância em que haverá a responsabilização de seu autor quando provado que a vítima experimentou um forte abalo emocional, danificando sua saúde emocional, atingindo, dessa forma, o seu direito de personalidade, sua intimidade, sua honra, trazendo prejuízos à sua imagem e à sua vida pessoal. Também há que se provar que a vítima foi alvo de uma perseguição de ódio por seu(s) agressor(s), vindo, então, a arruinar, degradar o ambiente de trabalho.¹⁰¹

Dessa forma, o já mencionado dano à saúde emocional da vítima é causado por um ato do agente dotado de suma maldade e crueldade. Para que o agente seja responsabilizado, necessita-se que sejam visualizados três elementos caracterizadores da responsabilidade civil. A saber: O ato ilícito (que, neste caso, é o ato doloso de maldade do autor) o dano, (que é o prejuízo de ordem emocional da vítima) e o nexo causal. Os citados requisitos são indispensáveis para que a vítima do assédio moral no ambiente de trabalho consiga perceber uma indenização por conta do assédio por ela sofrido, conforme sentido extraído do artigo 927 do Código Civil.¹⁰²

Por fim, importante se faz definir qual será a responsabilidade do empregador em decorrência do assédio moral sofrido pelo trabalhador. Ressalte-se que para que se faça a referida definição é necessário saber se o assédio foi praticado pelo próprio empregador ou por seus empregados ou prepostos, o que será feito a seguir.

3.2.1 Assédio moral pelo próprio empregador

Considerando, inicialmente, o empregador como pessoa física, quando o mesmo no ambiente laboral, dolosamente ou culposamente, comete por um determinado período atos

¹⁰¹ DALLEGRAVE NETO, José Afonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 285-287.

¹⁰² *Id. Ibidem*, p. 285.

abusivos ou hostis contra uma ou mais pessoas, gerando um dano à(s) vítima(s), que passa(m) a desenvolver problemas psicológicos e/ou físicos, surge para o mesmo o dever de indenizar.

Dallegrave Neto estabelece que quando o agente causador do assédio moral for o próprio empregador, o mesmo será o responsável por reparar os danos causados por ele à vítima. Estando presentes os elementos dano, ato ilícito e nexo causal, restará configurada a chamada responsabilidade civil subjetiva.¹⁰³

Conforme já mencionado, sobre a responsabilidade civil subjetiva, ensina Tartuce que a mesma constitui regra geral em nosso ordenamento jurídico, baseada na *teoria da culpa*. Dessa forma, para que o agente indenize, ou seja, para que responda civilmente, é necessária a comprovação da sua culpa genérica, que inclui o dolo (intenção de prejudicar) e a culpa em sentido restrito (imprudência, negligência ou imperícia).¹⁰⁴

Como já explanado anteriormente no presente trabalho, quando se está diante de um caso em que o empregador é o assediador, fica claro que a sua conduta se encaixa na definição legal de ato ilícito, uma vez que, através de ações ou omissões gera um dano à vítima, que devido ao assédio por ela sofrido passa a desenvolver doenças físicas e psicológicas. Dessa maneira, o empregador assediador fere um direito da vítima, ou seja, sua honra e sua dignidade, gerando-lhe prejuízos morais, o que o obriga a reparar o dano por ele causado.¹⁰⁵

No caso do abuso de direito, expõe Soares:

Com relação ao abuso de direito, pode-se afirmar que o empregador perverso também pratica a conduta descrita no artigo 187 supracitado, vez que, ao exercer seu poder diretivo, inerente à condição de empregador, excede os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, assim como pela boa-fé ou pelos costumes. Não é aceitável que, em nome do anseio por maior produtividade, o empregador passe a assediar moralmente seus empregados, humilhando-os ou constrangendo-os. As condutas descritas como assédio moral extrapolam os limites do exercício do poder diretivo do empregador, caracterizando abuso de direito.¹⁰⁶

Ressalte-se então que mesmo quando o empregador ataca a honra e a dignidade da vítima sem a intenção de causar a sua destruição, o mesmo não estará livre de ser

¹⁰³ DALLEGRAVE NETO, José Afonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 288.

¹⁰⁴ TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil**. Vol. Único. São Paulo: Método, 2011, p. 444.

¹⁰⁵ SOARES, Fernanda de Carvalho. **Responsabilidade civil em face do assédio moral no trabalho**. In: XXIII Congresso Nacional do CONPEDI/UFPB. (Org.). 23ª ed. Paraíba: UFPB, 2014, p. 9.

¹⁰⁶ *Id. Ibidem*, p. 9.

responsabilizado por seus atos. Em determinadas situações, a intenção do empregador é pressionar seus empregados para que eles venham a atingir metas mais altas no desempenho de suas funções. Como por exemplo, nos casos em que, em uma empresa de telemarketing, o tempo que o funcionário ficava no banheiro era cronometrado.¹⁰⁷

Segundo Soares, o assédio moral realizado por meio do abuso de direito, sendo o mesmo praticado pelo empregador acarreta a sua responsabilização civil na modalidade culposa, uma vez que, a sua intenção de aumentar a produtividade gerou no empregado uma situação de humilhação, gerando danos à sua saúde.¹⁰⁸

Ressalte-se que a responsabilização do empregador que pratica assédio moral contra seu empregado fundamenta-se também na própria Constituição Federal de 1988. A saber:

Art. 1º: A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;¹⁰⁹

Dessa forma, a prática do assédio moral no ambiente de trabalho viola diretamente o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, gerando, dessa forma, a obrigação de efetuar o pagamento de indenização, conforme estabelecido pelo artigo 5º, inciso X da Constituição Federal.¹¹⁰

Conclui-se então, que é obrigação do empregador garantir que seus funcionários possuam um ambiente de trabalho adequado e salubre, dando-lhes condições apropriadas para que realizem suas atividades laborais, garantindo assim, a preservação da saúde física e mental de seus funcionários. Dessa maneira, se o próprio empregador praticar o assédio moral contra

¹⁰⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **RO: 303106 01485-2005-005-03-00-7**. Segunda Turma. Relator: Jorge Berg de Mendonça, Publicação: 12/04/2006 DJMG, p. 9. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129342076/recurso-ordinario-trabalhista-ro-303106-01485-2005-005-03-00-7/inteiro-teor-129342086?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 25 jan. 2017.

¹⁰⁸ SOARES, Fernanda de Carvalho. **Responsabilidade civil em face do assédio moral no trabalho**. In: XXIII Congresso Nacional do CONPEDI/UFPB. (Org.). Paraíba: UFPB. 23ª ed. 2014, p. 10.

¹⁰⁹ BRASIL. Planalto. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_compilado.htm>. Acesso em: 26 ago. 2016.

¹¹⁰ *Id. Ibidem*.

seus empregados, gerando danos à saúde física e mental dos mesmos, cometerá um ato ilícito e por conta disso será responsabilizado pelos danos por ele causados.

Por outro lado, tem outro tratamento para a responsabilidade do empregador frente ao assédio moral praticado por seus empregados, conforme se verá a seguir.

3.2.2 Assédio moral cometido por empregados

Agora, explorando mais especificamente o universo das pessoas jurídicas, o ordenamento jurídico pátrio determina que a responsabilidade do empregador é objetiva acerca dos atos praticados por seus empregados, prepostos e administradores, na prática de suas atividades laborais.

Caso o agente que praticou o assédio moral, em seu ambiente de trabalho, no exercício de suas funções laborais ou em razão dela, seja um empregado que possui um cargo hierarquicamente superior ao da vítima ou até mesmo um empregado de mesmo nível hierárquico, estará caracterizado um caso de responsabilidade civil objetiva do empregador.¹¹¹

Nesse mesmo sentido ensina Guedes:

Graças à jurisprudência progressista dos tribunais, amparada na lição de Clóvis Beviláqua, se construiu a teoria da "presunção de culpa" - livrando a vítima da prova da culpa concorrente ou "in vigilando" do empregador. Assim, provado o dano e o nexo de causalidade entre este e o fato do agente, a pessoa jurídica é obrigada à reparação. [...] Assim, na ocorrência de dano praticado por empregados ou prepostos no exercício do trabalho que lhes competir ou por ocasião deste, o empregador responde independentemente de culpa. Basta que reste provado o ato ilícito – ofensa a uma norma preexistente ou erro de conduta -, o dano e a relação de causalidade.¹¹²

O Código Civil de 2002 também estabelece que a responsabilidade do empregador diante dos atos praticados por seus empregados é objetiva. A saber:

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

¹¹¹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. 2006. Disponível em: <<https://jus.com.br/952536-rodolfo-pamplona-filho/publicacoes>>. Acesso em: 15 ago. 2016.

¹¹² GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 119.

Art. 932, inciso III. São também responsáveis pela reparação civil:

[...]

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;¹¹³

Dos dispositivos legais acima citados, depreende-se que o empregador será responsabilizado pelos atos praticados pelos seus gestores, empregados e prepostos, contra qualquer pessoa, ou seja, até contra o assédio praticado contra, por exemplo, fornecedores e clientes da empresa, considerando a pessoa jurídica como empregador.

Ressalte-se, que a responsabilização do empregador por atos de seus funcionários ocorre porque não implementou medidas que evitassem ou combatessem a prática perversa do assédio moral nas dependências de sua empresa. Ou seja, é responsabilizado por não cumprir com a sua obrigação determinada por lei de garantir aos seus funcionários um ambiente de trabalho sadio (culpa *in omittendo*). Já a culpa *in elegendo* é oriunda do seu ato de escolher, contratar um funcionário que praticou o referido assédio moral.¹¹⁴

Vale lembrar que para evitar a proliferação de casos em que, dolosamente, supostas vítimas e supostos autores unem-se com o intuito de obter vantagens indevidas contra o empregador, simulando a prática do assédio moral, a lei prevê que o empregador pode vir a ter direito à ação regressiva em face de seu empregado ou preposto causador do assédio moral, devido ao fato de ter sido condenado a indenizar a vítima.¹¹⁵

Nesse sentido devem ser conjugados os dispositivos da CLT e do Código Civil de 2002, por meio dos seguintes artigos.

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

§ 1º. Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.¹¹⁶

Art. 934 do Código Civil de 2002. Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano

¹¹³ BRASIL. Planalto. **Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015**. Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm>. Acesso em: 12 nov. 2016.

¹¹⁴ SOARES, Fernanda de Carvalho. **Responsabilidade civil em face do assédio moral no trabalho**. In: XXIII Congresso Nacional do CONPEDI/UFPB. (Org.). Paraíba: UFPB. 23ª ed. 2014, p. 14.

¹¹⁵ *Id. Ibidem*. p. 14.

¹¹⁶ BRASIL. Planalto. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 16 ago. 2016.

for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz.¹¹⁷

Desta forma, considerando à possibilidade de ressarcimento do empregador devido à conduta dolosa do empregado, cabe ao primeiro ingressar em juízo, requerendo indenização por tal ato.

Após uma explanação a respeito da responsabilidade civil do empregador face ao assédio moral cometido por seus empregados, faz-se necessária uma explicação a respeito das consequências do assédio moral para o assediado e para o empregador, o que será feito a seguir.

3.3 Consequência do assédio moral

3.3.1 Para o assediado

As consequências do assédio moral no trabalho são diversas, atingindo tanto a saúde física quanto psíquica do assediado.

O assediado pode desenvolver problemas de ansiedade, tremores, palpitações, choros constantes, dificuldades para dormir, perda de memória, concentração deficiente. O assédio prejudica de tal maneira a autoestima da vítima, que ela passa a achar que não tem mais utilidade alguma no trabalho ou no próprio lar.¹¹⁸

Ademais, a vítima do assédio pode vir a ter depressão, estresse e dores musculares e de cabeça o tempo todo. O assédio é tão grave que gera na vítima problemas de hipertensão arterial, distúrbios gastrointestinais, falta de ar e de apetite. O assediado basicamente é transformado em uma pessoa totalmente diferente que ela era antes de se tornar vítima de assédio, tornando-se uma pessoa, agressiva, vingativa, que ingere muita bebida alcoólica, podendo chegar a tentar tirar a própria vida.¹¹⁹

Segundo afirma Hirigoyen, o assédio moral sofrido pela vítima é recebido pelo corpo antes do cérebro, que por sua vez, não o reconhece, pois, não tomou conhecimento dele. No

¹¹⁷ BRASIL. Planalto. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 ago. 2016.

¹¹⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 84.

¹¹⁹ *Id. Ibidem*, p. 84.

entanto, após a vítima sofrer o assédio por algum tempo, os distúrbios psicossomáticos começam a surgir. O corpo da vítima vai reconhecer o trauma sofrido e os sintomas podem acompanhar a vítima por um longo tempo como estresse pós-traumático. As consequências do assédio para a saúde da vítima são muito graves e se desenvolvem rapidamente. O assediado pode desenvolver problemas com seu peso, podendo tanto emagrecer quanto ganhar peso bruscamente, pode passar a ter problemas digestivos, distúrbios endocrinológicos, problemas de hipertensão arterial, doenças de pele, etc.¹²⁰

Martins observa que, “(...) os familiares podem ser afetados pela angústia, humilhação e problemas psicológicos do trabalhador”.¹²¹

Neste sentido, preleciona o autor.

A família pode não entender o que está acontecendo com o empregado. O cônjuge pode pedir a separação ou divórcio por não entender o que acontece com a vítima. Os filhos da vítima podem também ter problemas psicológicos, como reflexos do estado da vítima, precisando ser tratados.¹²²

O assédio moral também pode gerar na vítima as chamadas psicoses e neuroses traumáticas e o chamado estresse pós-traumático.¹²³

É importante salientar que se engana quem acredita que o assédio moral gera na vítima, apenas um prejuízo à sua saúde física e mental, embora estes já sejam enormes. O assédio é tão destruidor, que gera também prejuízos à vida social e econômica do assediado, uma vez que, ao perder sua autoestima, fica totalmente sem motivação para procurar um novo emprego para se livrar do assédio que vem sofrendo.¹²⁴

O assediado vai se afastar por auxílio doença, retirar-se das atividades laborais, podendo levá-lo ao desemprego e as dificuldades de um novo emprego.

¹²⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001, p. 161.

¹²¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 92.

¹²² *Id. Ibidem*, p. 92.

¹²³ HIRIGOYEN, Marie-France. *Op. Cit.*, p. 159-182.

¹²⁴ FALKEMBACH, Mônica Chiapetti. **Assédio moral – diagnosticando as consequências**. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/perfil/exibir/114708/Monica-Chiapetti-Falkembach>>. Acesso em: 27 jul. 2016.

3.3.2 Para o empregador

O empregador sofrerá duras consequências legais e administrativas por conta do assédio moral praticado por ele ou por seus empregados e prepostos. Sendo uma delas a perda da prestação de serviço daquele empregado, pois conforme Martins¹²⁵ afirma “o empregador terá o custo da substituição do empregado, de não poder contar com ele, em razão de ficar afastado por doença”. Ressalte-se que a ocorrência de assédio moral pode vir a gerar a rescisão do contrato de trabalho, na modalidade indireta, podendo a conduta do empregador ser identificada no que dispõe o artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas. A saber:

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato de trabalho 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.¹²⁶

Além disso, conforme preleciona Martins “a única maneira de se verificar a justa causa cometida pelo empregador é o empregado ajuizar ação na Justiça do Trabalho, postulando a rescisão indireta de seu contrato de trabalho”.¹²⁷

Sendo assim, fica claro que o empregador arcará com a ausência do empregado, muitas das vezes afastado por questões relacionadas à sua saúde, bem como terá que assumir gastos com a rescisão indireta do contrato de trabalho. Como outra consequência, sofrerá com inúmeras ações judiciais de vítimas pleiteando indenizações decorrentes do assédio moral do

¹²⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 25ª Ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 83.

¹²⁶ BRASIL. Planalto. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 ago. 2016.

¹²⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. *Op. Cit.*, p. 402.

qual foram alvos.

3.4 Caracterização do assédio moral e ônus da prova

Com relação ao entendimento de tribunais brasileiros acerca do tema assédio moral, extrai-se da leitura dos julgados que serão expostos a seguir, os seus elementos caracterizadores.

Para que seja considerado assédio moral há a necessidade de que haja a prática de uma violência de ordem psicológica intensa que ocorra de maneira frequente, uma vez que, episódios esporádicos não servem para caracterizar o assédio moral. O assediador precisa agir de forma premeditada com o intuito de causar um dano psicológico à vítima, levando-a a marginalização. Nesse sentido:

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. DEVER DE REPARAR. Assédio moral, "bullying" ou terror psicológico, no âmbito do contrato de emprego consiste na conduta abusiva do empregador ao exercer o seu poder diretivo ou disciplinar, atentando contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de um empregado, ameaçando o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras. Assim, estará configurado pela repetição de condutas tendentes a expor a vítima a situações incômodas ou humilhantes, com a finalidade específica de ocasionar um dano psíquico e social à vítima, marginalizando-a em seu ambiente de trabalho. Todavia, para se imputar ao empregador o dever de reparar o dano sofrido pelo empregado (que se caracteriza pelo próprio evento), a conduta culposa ou dolosa deve ser comprovada, de forma insofismável, pelo empregado (art. 186 do Código Civil).¹²⁸

INDENIZAÇÃO - ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO - OFENSA À HONRA, À IMAGEM E À DIGNIDADE DO TRABALHADOR - PERTINÊNCIA. O assédio moral no trabalho, segundo Marie-France Hirigoyen, é "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, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho". (A violência perversa do cotidiano, p. 22).¹²⁹

Dessa forma, a vítima do assédio moral no trabalho, ao buscar seus direitos junto ao

¹²⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **RO: 00181201405103004 0000181-48.2014.5.03.0051**. Primeira Turma. Relator: Emerson Jose Alves Lage, Publicação: 18/07/2014. DEJT/TRT3/Cad.Jud, p. 36. Disponível em: <<https://www.google.com.br/amp/trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/128295638/recurso-ordinario-trabalhista-ro-181201405103004-0000181-4820145030051/amp>>. Acesso em 02 fev. 2017.

¹²⁹ _____. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **RO: 1226 SP 001226/2012**. Relator: José Antônio Pancotti, Publicação: 20/01/2012. Disponível em: <<https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21609579/recurso-ordinario-ro-1226-sp-001226-2012-trt-15?ref=juris-tabs>>. Acesso em 02 fev. 2017.

Judiciário precisa apresentar provas de que ela de fato foi vítima do referido assédio, sob pena de ver sua pretensão “cair por terra”, devido à insuficiência de provas.¹³⁰

Com relação ao ônus da prova, estabelece o artigo 818, da CLT: “A prova das alegações incumbe à parte que as fizer”.¹³¹

Quanto ao ônus da prova, dispõem as decisões do Tribunal Regional do Trabalho trazidas a seguir:

ÔNUS DA PROVA. FATO CONSTITUTIVO DO DIREITO DO AUTOR. Conforme determina a interpretação conjunta dos artigos **art. 818 da CLT e 333 do CPC**, supletivamente aplicado, incumbe ao autor o ônus de provar fato constitutivo do seu pretense direito.¹³²

ÔNUS DA PROVA. FATO IMPEDITIVO DO DIREITO DO AUTOR. Conforme determina a interpretação conjunta dos artigos 818 da CLT e 333 do CPC, incumbe ao reclamado o ônus de provar fato impeditivo do direito do reclamante.¹³³

Do dispositivo legal e das decisões acima expostas, infere-se que na seara trabalhista a regra quando se trata de ônus da prova é aquela na qual cabe às partes provarem tudo aquilo que alegam.

Por outro lado, excepcionando a regra quanto ao ônus da prova, há a chamada inversão do ônus da prova, prevista pelo artigo 373 do Código de Processo Civil, *in verbis*:

Art. 373. O ônus da prova incumbe:

I - ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos

¹³⁰ SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Assédio moral e atuação do Ministério Público do Trabalho**. Revista de Informação Legislativa. Brasília a. 42 n. 167 jul./set. 2005, p. 02. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/>>. Acesso em: 16 ago. 2016.

¹³¹ BRASIL. Planalto. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 out. 2016.

¹³² _____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região/BA. **RecOrd: 00009305620145050133 BA 0000930-56.2014.5.05.0133**. Quarta Turma. Relator: Graça Boness, Publicação: DJ 09/12/2015. Disponível em: <<http://trt-5.jusbrasil.com.br/>>. Acesso em: 15 dez. 2016.

¹³³ _____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região/BA. **RecOrd: 00000791320115050621 BA 0000079-13.2011.5.05.0621**. Quarta Turma. Relator: Graça Boness, Publicação: DJ 15/05/2012: <<http://trt-5.jusbrasil.com.br/>>. Acesso em: 15 dez. 2016.

do caput ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.¹³⁴

Quanto ao aludido dispositivo, trata-se da distribuição dinâmica do ônus da prova. Apesar da inovação no novo Código de Processo Civil, indo além da tradicional distribuição do ônus probatório entre o autor e o réu em seu § 1º, cumpre salientar que tal particularidade já era assim produzida na justiça do trabalho, mediante construção jurisprudencial e interpretação constitucional, bem como a princípios comuns aos processos do trabalho e civil e, ainda, pela aplicação de forma analógica do disposto no artigo 6º, inciso VIII, do Código de Defesa do Consumidor.¹³⁵

Nesse sentido, os princípios constitucionais do devido processo legal, da ampla defesa, contraditório e igualdade entre as partes necessitam, para a sua devida aplicação em processos trabalhistas, que as partes possuam oportunidades iguais de produzirem as provas cujos fatos foram levados à justiça do trabalho.¹³⁶

Vale ressaltar que, no ambiente trabalhista antes mesmo da previsão do Código de Defesa do Consumidor anteriormente mencionado, o judiciário já praticava a distribuição dinâmica do ônus da prova em situações nas quais as partes não possuem a mesma possibilidade de produzirem provas e quando há uma real dificuldade de uma das partes em provar algo.¹³⁷

Dessa forma, há a chamada inversão do ônus da prova quando a outra parte é a única que detém documentos e provas que ratifiquem as alegações feitas pelo reclamante.¹³⁸

Quanto à inversão do ônus da prova na área trabalhista, dispõem as decisões do Tribunal Regional do Trabalho trazidas a seguir:

HORAS EXTRAS. AUSÊNCIA DE CONTROLES DE HORÁRIO. INVERSÃO DO

¹³⁴ BRASIL. Planalto. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13105.htm>. Acesso em: 12 nov. 2016.

¹³⁵ CHEHAB, Gustavo Carvalho. **A teoria dinâmica da distribuição do ônus da prova e a sua aplicação no processo trabalhista brasileiro**. Revista do TRT-10. V. 19. nº 19. 2015, p. 116. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/75034/2015_chehab_gustavo_teor%C3%ADa_din%C3%A2mica.pdf?sequence=1>. Acesso em: 10 nov. 2016.

¹³⁶ *Id.* *Ibidem*, p. 116.

¹³⁷ CHEHAB, Gustavo Carvalho. *Op. Cit.*, p. 116-17.

¹³⁸ SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Assédio moral e atuação do Ministério Público do Trabalho**. Revista de Informação Legislativa. Brasília a. 42 n. 167 jul./set. 2005, p. 02. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/>>. Acesso em: 16 ago. 2016.

ÔNUS DA PROVA. INTELIGÊNCIA DO ITEM I, DA SÚMULA 338 DO TST. Ausência de controles de horário. Inversão do ônus da prova. Inteligência do item I, da Súmula 338 do C. TST. A ausência dos controles de horário atrai a incidência do item I, da Súmula 338 do C. TST, com inversão do ônus da prova: 338 - Jornada de trabalho. Registro. Ônus da prova. (Res. 36/1994, DJ 18.11.1994. Redação alterada - Res 121/2003, DJ 19.11.2003. Nova redação em decorrência da incorporação das Orientações Jurisprudenciais nºs 234 e 306 da SDI-1 - Res. 129/2005, DJ. 20.04.2005) I - E ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, parágrafo 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. (ex-Súmula nº 338 - Res 121/2003, DJ 19.11.2003). Assim, equivoca-se a reclamada ao dizer que o reclamante não se desincumbiu de seu ônus processual de comprovar a extrapolação da jornada. E, se não há controles de horário, não que se falar em compensação de jornada.¹³⁹

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. JORNADA EXTRAORDINÁRIA. IMPUGNAÇÃO DOS CONTROLES DE PONTO. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. PROVA ORAL. A empregadora tem obrigação de anotar a real jornada de trabalho dos empregados e apresentar os cartões de ponto em juízo, fazendo prova pré-constituída. A impugnação dos controles de jornada acarreta a inversão do ônus da prova, incumbindo ao autor a comprovação da jornada efetivamente laborada. A prova oral, para invalidar as anotações dos controles de jornada, deve ser extremamente robusta (art. 74, § 2º, da CLT e Súmula 338, I, do TST).¹⁴⁰

Para que haja a comprovação dos fatos, são admitidos todos os meios de prova admitidos em direito, como por exemplo: emails, post-its, gravação telefônica entre os envolvidos, testemunhas dos fatos, etc.¹⁴¹

No caso do assédio moral, basta que a vítima prove o dano de ordem psíquica por ela experimentado. Os problemas de ordem física nestes casos podem ou não ocorrer. Sendo assim, caso a vítima consiga provar que sofreu danos psicológicos devido ao assédio, já é o suficiente.¹⁴²

A vítima precisará provar a deterioração de sua saúde, por meio de atestados médicos, notas fiscais de compra de medicamentos, radiografias, histórico de saúde que demonstre que a sua saúde era boa até que começaram os assédios ou que seus problemas de saúde se

¹³⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **RO: 00031995020135020048 SP 00031995020135020048 A28**. Nona Turma. Relator: Simone Fritschy Louro. Julgamento: 02/07/2015, Publicação: 15/07/2015. Disponível em: <<http://trf-2.jusbrasil.com.br/>>. Acesso em: 05 nov. 2016.

¹⁴⁰ _____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **RO: 00105927820135010072 RJ**. Oitava Turma. Relatora: Dalva Amelia de Oliveira, Julgamento: 15/12/2015, Publicação: 19/01/2016. Disponível em: <<http://trf-1.jusbrasil.com.br/>>. Acesso em: 05 nov. 2016.

¹⁴¹ ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Virtual Books, 2000, p. 155. Disponível em: <<http://www.segurancanotrabalho.eng.br/download/assediomoral.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2016.

¹⁴² *Id. Ibidem*, p. 119.

agravaram com os abusos¹⁴³. Ressalte-se, ainda, que é preciso ficar provado o nexo causal entre o assédio cometido e os prejuízos de ordem psíquica e/ ou física experimentados pela vítima.¹⁴⁴

3.5 Assédio moral: fixação do *quantum* indenizatório e o entendimento jurisprudencial brasileiro

Inicialmente vale lembrar que no ordenamento jurídico brasileiro, quando há a responsabilização pela prática do assédio moral, a sua respectiva condenação é por danos morais, que, na seara trabalhista, visa proteção da dignidade do trabalhador.

Quanto à fixação do *quantum* indenizatório, no caso de dano moral, entende Alkimin que “Nossos pretórios trabalhistas adotaram o sistema aberto para fixar a indenização por critério subjetivo, com base no livre convencimento, contrapondo-se ao sistema tarifado”.¹⁴⁵

Segundo Gonçalves, devido ao fato de não haver nenhuma forma segura para se determinar o valor a ser pago a título de dano moral e de haver um grande número de ações deste tipo tramitando no judiciário nacional, tem surgido alguns conflitos no campo jurídico. Basicamente, a reparação a título de dano moral tem o intuito de conferir um “consolo” à vítima, fruto da resposta Estatal quanto à proteção dos direitos, entretanto, no dia a dia dos juízes brasileiros, os mesmos sempre se deparam com o problema de não haver um critério seguro para arbitrar um valor justo a ser pago a título de danos morais.¹⁴⁶

Em que pese notar do tema em ambiente trabalhista, vale ressaltar que recentemente a Quarta Turma do Superior Tribunal de Justiça adotou o método bifásico para determinação do *quantum* indenizatório nos casos de danos morais. Tal mudança foi adotada em um julgamento ocorrido em 04 de outubro de 2017.¹⁴⁷

No método bifásico faz-se primeiramente uma análise para se chegar a um valor básico para a indenização, levando em conta na referida análise, o interesse jurídico lesado, baseando-

¹⁴³ ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Virtual Books, 2000, p. 119-120. Disponível em: <<http://www.segurancanotrabalho.eng.br/download/assediomoral.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2016.

¹⁴⁴ *Id. Ibidem*. p. 122.

¹⁴⁵ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2ª Ed. Curitiba: Juruá, 2010, p. 117.

¹⁴⁶ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade civil**. 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 569.

¹⁴⁷ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (Notícias). **Quarta turma adota método bifásico para definição de indenização por danos morais**. Brasília, 2016. Disponível em: <<http://www.stj.jus.br>>. Acesso em: 18 out. 2016.

se em precedentes que julgaram casos semelhantes. Já no segundo momento, o juízo competente pelo processo analisa as peculiaridades e circunstâncias do caso para fixação do valor definitivo da indenização por danos morais.¹⁴⁸

De acordo com o ministro Salomão, na segunda fase do método bifásico o juiz terá a oportunidade de analisar o quão grave o fato foi e quais as consequências causadas pelo mesmo. Analisará também nesta fase, a intensidade do dolo ou o grau de culpa do agente, bem como se houve ou não uma participação culposa da vítima. Por fim, apreciará a situação econômica do autor e as condições pessoais da vítima.¹⁴⁹

Vale consignar que o TST ainda não está se valendo do método bifásico para determinar os valores de indenizações por danos morais decorrentes da prática do assédio moral.

Através dos julgados a seguir pode-se verificar que, o juiz, ao determinar o valor a ser pago a título indenização, decorrente do assédio moral, leva em consideração a situação econômica do ofensor, o risco criado, a gravidade e a repercussão da ofensa, a intensidade do ânimo de ofender, a culpa ou dolo, entre outros.

O juiz também estabelece o valor observando a finalidade pedagógica da medida, a fim de que o agente não volte a praticar o assédio ou evite que seus funcionários voltem a praticá-lo, bem como estabelece um valor dotado de razoabilidade.

Ressalte-se que quanto ao valor da indenização, apresentam-se estes elevados, porém não excessivos, evitando assim, o enriquecimento sem causa da vítima. Nesse sentido:

Ementa: QUANTUM. VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL NÃO EXECSSIVO. As reclamadas foram condenadas ao pagamento de indenização por danos morais, tendo em vista que ficou demonstrado, por meio de prova testemunhal, que a reclamante sofreu assédio moral no ambiente de trabalho. Em relação ao montante da indenização majorado pelo Regional em 100 vezes o último salário da reclamante (R\$ 60.800,00), não merece reforma a decisão. Ressalta-se que o valor da indenização por dano moral a ser arbitrado não é mensurável monetariamente de forma objetiva ou previamente tarifada, em virtude de não ter dimensão econômica ou patrimonial, tendo sido adotado no Brasil o sistema aberto, em que se atribui ao juiz a competência para fixar o *quantum*, de forma subjetiva, levando-se em consideração a situação econômica do ofensor, o risco criado, a gravidade e a repercussão da ofensa, a intensidade do ânimo de ofender, a culpa ou dolo, entre outros. O julgador deve ainda observar a finalidade pedagógica da medida e a razoabilidade do valor fixado de indenização. Assim,

¹⁴⁸ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (Notícias). **Quarta turma adota método bifásico para definição de indenização por danos morais**. Brasília, 2016. Disponível em: <<http://www.stj.jus.br>>. Acesso em: 18 out. 2016.

¹⁴⁹ *Id. Ibidem*.

considerando os valores de indenização comumente arbitrados nesta Corte superior, não se revela desproporcional a quantia arbitrada pelo Tribunal Regional. Recurso de revista não conhecido.¹⁵⁰

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 conhecido.¹⁵¹

Da decisão acima exposta, resta claro que a fixação dos valores a serem pagos a título de danos morais, decorrentes da prática de assédio moral, estão intimamente ligados à chamada extensão do dano.

Com relação à extensão do dano no caso do assédio moral, ensina Zanetti¹⁵² que os danos psicológicos se agravam de maneira gradual, iniciando de uma forma basicamente leve e com o passar do tempo em que o assédio é cometido, vai piorando. Dessa forma, o assédio que perdurar mais, gerando inúmeros sintomas na vítima, dependendo da gravidade deles, maior será o sofrimento e a dor experimentada pelo trabalhador e por estes motivos, maior deverá ser a indenização recebida por ele.

¹⁵⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 22634420115150109**. Segunda Turma. Relator: José Roberto Freire Pimenta, Publicação: 06/03/2015. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/>>. Acesso em: 05 nov. 2016.

¹⁵¹ _____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 8085720125090018**. Oitava Turma. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Publicação: 20/02/2015. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/>>. Acesso em: 05 nov. 2016.

¹⁵² ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Virtual Books, 2000, p. 141. Disponível em: <<http://www.segurancaotrabalho.eng.br/download/assediomoral.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2016.

CONCLUSÃO

Conforme foi analisado no presente estudo monográfico, a relação entre empregados e seus empregadores sempre foi conturbada, visto que por um longo período os últimos exploravam os primeiros. Entretanto, percebe-se que a referida relação foi melhorando ao longo dos anos, com o surgimento de uma maior proteção legal ao trabalhador.

Infelizmente, como foi demonstrada pela presente monografia, a extinta exploração em massa dos trabalhadores por seus empregadores deu lugar a inúmeros outros tipos de conflitos entre as referidas figuras, como por exemplo, o assédio moral no ambiente de trabalho. Dessa forma, inúmeros trabalhadores são vítimas de assédio moral, quer seja ele cometido pelo empregador, enquanto pessoa física quer seja ele praticado por empregados.

Ademais, como restou evidenciado, no Brasil não há nenhuma lei federal que proíba o assédio moral no âmbito trabalhista ou penal. Existem apenas algumas leis municipais e estaduais que tratam do tema, não alcançando a esfera coletiva, bem como existem alguns projetos de lei que se ocupam do assédio moral, em trâmite no Congresso Nacional.

Tal insuficiência de legislação pátria sobre o assédio moral contribui para que muitas das vítimas de assédio não saibam que o são, o que impede que as mesmas recorram ao judiciário contra seus agressores, o que contribui para que haja uma proliferação de casos de prática de assédio moral.

Sendo assim, é importante que haja uma forte campanha de conscientização quanto ao assédio moral na televisão, rádios, internet e em ambientes laborais, pois assim, as suas vítimas saberão que de fato são vítimas e com isso irão ingressar em juízo contra seus algozes, o que acarretará uma grande diminuição da prática de assédio moral no trabalho ao longo do tempo, pois a repreensão legal inibirá a sua prática. De outro giro, os empregadores também se conscientizariam sobre o tema, o que beneficiaria a relação de trabalho.

Como visto, embora atualmente têm-se buscado regulamentar legalmente de forma mais completa e incisiva sobre o assédio moral, ainda há um longo caminho para que a legislação nacional trate do tema de forma satisfatória. Portanto, conclui-se que necessária se faz, não apenas a conscientização sobre o tema, mas também, a elaboração de lei federal que proíba a prática do assédio, bem como preveja duras penalidades para seus autores.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. **Assédio moral: problema antigo, interesse recente**. Jus Navigandi, Teresina, ano 12, n. 1907, 20 set. 2008, p. 01. Disponível em: <<https://www.google.com.br/amp/s/jus.com.br/amp/artigos/11741/1>>. Acesso em: 08 ago. 2016.

ALKIMIM, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2ª Ed. Curitiba: Juruá, 2005.

AMARAL, Francisco. **Direito civil - introdução**. 6. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

AMATO, Fabrizio, CASCIANO, Maria Valentina, LAZZERONI Lara, LOFFREDO Antoni. Il mobbing: aspetti lavoristici, nozione, responsabilità, tutele. Milano: Giuffrè Editore, 2002, p. 7, *Apud* ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Virtual Books, 2000, p. 155. Disponível em: <<http://www.segurancanotrabalho.eng.br/download/assediomoral.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2016.

ANDRADE, Manuel A. Domingues de. **Teoria geral da relação jurídica**. Coimbra: Coimbra Editora, 2003.

ASSÉDIO Moral – dando a volta por cima [website]. **Primeira lei brasileira contra assédio moral**. Disponível em: <<http://www.leiassediomoral.com.br/lei.htm>>. Acesso em: 09 ago. 2016.

BASTOS, André Luciano. **Assédio moral e a perda da dignidade do trabalhador**. Dissertação da Universidade Tuiuti do Paraná. 2014, p. 30. Disponível em: <http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/k220611.pdf>. Acesso em: 05 jan. 2017.

BONAVIDES, Paulo. **Teoria constitucional da democracia participativa**. São Paulo: Malheiros, 2001.

BRASIL. Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro. **Lei Estadual nº 3.921, de 23 de agosto de 2002**. Disponível: <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/CONTLEI.NSF/e9589b9aabd9cac8032564fe0065abb4/3dcf_ce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument>. Acesso em: 11 ago. 2016.

_____. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.591, de 03 de maio de 2001**. Disponível: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28115>>. Acesso em: 14 ago. 2016.

_____. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.742, de 23 de maio de 2001**. Disponível: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>>. Acesso em: 14 ago. 2016.

_____. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 5.971, de 13 de dezembro de 2001**. Disponível: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=42148>>. Acesso em: 15 ago. 2016.

_____. Planalto. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_compilado.htm>. Acesso em: 26 out. 2016.

_____. Planalto. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 16 ago. 2016.

_____. Planalto. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm>. Acesso em: 12 nov. 2016.

_____. Planalto. **Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015**. Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm>. Acesso em: 12 nov. 2016.

_____. Planalto. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Disponível: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 15 ago. 2016.

_____. Superior Tribunal de Justiça (Notícias). **Quarta turma adota método bifásico para definição de indenização por danos morais**. Brasília, 2016. Disponível em: <<http://www.stj.jus.br>>. Acesso em: 18 out. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **RO: 1226 SP 001226/2012**. Relator: José Antônio Pancotti, Publicação: 20/01/2012. Disponível em: <<https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21609579/recurso-ordinario-ro-1226-sp-001226-2012-trt-15?ref=juris-tabs>>. Acesso em 02 fev. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **RO: 00105927820135010072 RJ**. Oitava Turma. Relatora: Dalva Amelia de Oliveira, Julgamento: 15/12/2015, Publicação: 19/01/2016. Disponível em: <<http://trf-1.jusbrasil.com.br/>>. Acesso em: 05 nov. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Primeira Turma. **RO n. 02486-2003-008-02-0**. Relator: Juiz Plínio Bolivar de Almeida. Julgamento: 09/02/2006. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **RO: 00031995020135020048 SP 00031995020135020048 A28**. Nona Turma. Relator: Simone Fritschy Louro. Julgamento:

02/07/2015, Publicação: 15/07/2015. Disponível em: <<http://trf-2.jusbrasil.com.br/>>. Acesso em: 05 nov. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **RO: 00181201405103004 0000181-48.2014.5.03.0051**. Primeira Turma. Relator: Emerson Jose Alves Lage, Publicação: 18/07/2014. DEJT/TRT3/Cad.Jud, p. 36. Disponível em: <<https://www.google.com.br/amp/trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/128295638/recurso-ordinario-trabalhista-ro-181201405103004-0000181-4820145030051/amp>>. Acesso em 02 fev. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **RO: 303106 01485-2005-005-03-00-7**. Segunda Turma. Relator: Jorge Berg de Mendonca, Publicação: 12/04/2006 DJMG, p. 9. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129342076/recurso-ordinario-trabalhista-ro-303106-01485-2005-005-03-00-7/inteiro-teor-129342086?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 25 jan. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região/BA. **RecOrd: 00009305620145050133 BA 0000930-56.2014.5.05.0133**. Quarta Turma. Relator: Graça Boness, Publicação: DJ 09/12/2015. Disponível em: <<http://trt-5.jusbrasil.com.br/>>. Acesso em: 15 dez. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região/BA. **RecOrd: 00000791320115050621 BA 0000079-13.2011.5.05.0621**. Quarta Turma. Relator: Graça Boness, Publicação: DJ 15/05/2012: <<http://trt-5.jusbrasil.com.br/>>. Acesso em: 15 dez. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário Trabalhista: 00626200903503000 0062600-31.2009.5.03.0035**. Turma Recursal de Juiz de Fora. Relator: Heriberto de Castro, Publicação: 09/12/2010, p. 295. Disponível em: <<http://www.trt3.jus.br/>>. Acesso em: 10 fev. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 22634420115150109**. Segunda Turma. Relator: José Roberto Freire Pimenta, Publicação: 06/03/2015. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/>>. Acesso em: 05 nov. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 8085720125090018**. Oitava Turma. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Publicação: 20/02/2015. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/>>. Acesso em: 05 nov. 2016.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 7ª Ed. São Paulo: Atlas, 2007.

CHEHAB, Gustavo Carvalho. **A teoria dinâmica da distribuição do ônus da prova e a sua aplicação no processo trabalhista brasileiro**. Revista do TRT-10. V. 19. nº 19. 2015, p. 116. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/75034/2015_chehab_gustavo_teorias_dinamica.pdf?sequence=1>. Acesso em: 10 nov. 2016.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999.

DALLEGRAVE NETO, José Afonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2007.

DELGADO, Gabriela. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13ª Ed. São Paulo: LTr, 2014.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. V. 7. 20ª Ed. 2006.

DOWER, Néelson Godoy Bassil. **Curso moderno de direito civil**. V. 13ª ed. São Paulo: NELPA, 2009.

FALKEMBACH, Mônica Chiapetti. **Assédio moral – diagnosticando as consequências**. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/perfil/exibir/114708/Monica-Chiapetti-Falkembach>>. Acesso em: 27 jul. 2016.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Comentários ao código civil**. V. 11. São Paulo: Saraiva, 2003.

_____. **Direito civil brasileiro**. V. IV. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008.

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

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2004.

GUGLIELMO, Gulotta. **Il vero e il falso mobbing**. Milano: Giuffrè Editore, 2007.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Tradução de Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 1995.

LEYMANN, Heinz. La persécution au travail. Paris: Éditions du Sueil, 1996, p. 19, *apud* ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Virtual Books, 2000, p. 155. Disponível em: <<http://www.segurancaotrabalho.eng.br/download/assediomoral.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2016.

LIMA FILHO, Francisco das C. **Elementos constitutivos do assédio moral nas relações laborais e a responsabilização do empregador**. Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul, Mato Grosso do Sul, nº 01, 2007.

MARQUES JUNIOR, Fernando Antônio. **Assédio moral no ambiente de trabalho: questões sócio-jurídicas**. São Paulo: LTr, 2009.

MARTINEZ, Pedro Romano. **Código do trabalho anotado**. Coimbra: Almedina, 2008.

MARTINS FILHO, Ives Ganda da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 13ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2015.

_____. **Direito do trabalho**. 25ª Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 29ª Ed. São Paulo: Ltr, 2003.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Manual do poder diretivo do empregador**. São Paulo: LTr, 2009.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Declaração universal dos direitos humanos**. Disponível em: <http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php>. Acesso em: 12 jan. 2017.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. 2006. Disponível em: <<https://jus.com.br/952536-rodolfo-pamplona-filho/publicacoes>>. Acesso em: 15 ago. 2016.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do trabalho: situações laborais individuais**. Coimbra: Almedina, 2006.

RODRIGUES, Sílvio. **Direito civil**. V. 4. 19ª ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

SÃO PAULO. Câmara Municipal de São Paulo. **Projeto de lei nº 425, de 26 de agosto de 1999**. Disponível em: <<http://www.radarmunicipal.com.br/proposicoes/projeto-de-lei-425-1999>>. Acesso em: 09 ago. 2016.

_____. Prefeitura de São Paulo. **Lei nº 13.288 de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: <<http://cm-sao-paulo.jusbrasil.com.br/legislacao/813901/lei-13288-02>>. Acesso em: 10 ago. 2016.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Assédio moral e atuação do Ministério Público do Trabalho**. Revista de Informação Legislativa. Brasília a. 42 n. 167 jul./set. 2005, p. 02. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/>>. Acesso em: 16 ago. 2016.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Jurídica, 2005.

SILVA, Jose Afonso da. **A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia**. In: Revista de Direito Administrativo, vol. 212, abr./jun., 1998.

SOARES, Fernanda de Carvalho. **Responsabilidade civil em face do assédio moral no trabalho**. In: XXIII Congresso Nacional do CONPEDI/UFPB. (Org.). 23ª ed. Paraíba: UFPB, 2014.

_____. **O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro**. Revista Fórum Trabalhista – RFT, Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 21-47, mar./abr. 2014.

STOCO, Rui. **Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência**. 7 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Da relação de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil**. Vol. Único. São Paulo: Método, 2011.

VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. Vol. 11. 1ª Ed. São Paulo: Ltr, 1991.

VILLELA, Fábio Goulart. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana no direito do trabalho**. São Paulo: Revista LTr, vol. 74, n. 01, ano 2009.

ZANETTI, Robson. Assédio moral no trabalho. Virtual Books, 2000, p. 155, *Apud* José FIORELLI, Osmir, FIORELLI, *et al.* **Assédio moral: uma visão multidisciplinar**. São Paulo: LTr, 2008, p. 16 ss. Disponível em: <<http://www.segurancanotrabalho.eng.br/download/assediomoral.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2016.

_____. **Assédio moral no trabalho**. Virtual Books, 2000, p. 155. Disponível em: <<http://www.segurancanotrabalho.eng.br/download/assediomoral.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2016.

CATALOGAÇÃO NA FONTE
UFRRJ – ITR / BIBLIOTECA

Assédio moral no ambiente de trabalho e suas repercussões indenizatórias

Lemos, Danubia Silva / Danubia Silva Lemos – 2017.

58 f.

Orientadora: Thais Miranda de Oliveira

Direito do Trabalho – Monografia. 2. Assédio moral no trabalho – Monografia.

3. Indenização - Monografia.

Monografia (Graduação em Direito). Instituto Três Rios, Universidade Federal
Rural do Rio de Janeiro - Faculdade de Direito.

Autorizo, apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta tese, desde que citada a fonte.

Assinatura

Data