



UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
SIBELE ZIBETTI ULTRA SOARES

**“UMA JORNADA DE HUMILHAÇÕES” AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO
MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Palhoça
2018

SIBELE ZIBETTI ULTRA SOARES

**“UMA JORNADA DE HUMILHAÇÕES” AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO
MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao Curso de
Direito da Universidade do Sul de Santa
Catarina, como requisito parcial para a
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Jeferson Puel, MSc.

Palhoça
2018

SIBELE ZIBETTI ULTRA SOARES

**“UMA JORNADA DE HUMILHAÇÕES” AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO
MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado à obtenção do título de bacharel em Direito e aprovado em sua forma final pelo Curso de Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Palhoça, 10 de julho de 2018.

Prof. e orientador Jeferson Puel, MSc.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof. Hernani Sobierajski, MSc.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof. Joel Irineu Lohn, MSc.
Universidade do Sul de Santa Catarina

TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

“UMA JORNADA DE HUMILHAÇÕES” AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico e referencial conferido ao presente trabalho, isentando a Universidade do Sul de Santa Catarina, a Coordenação do Curso de Direito, a Banca Examinadora e o Orientador de todo e qualquer reflexo acerca desta monografia.

Estou ciente de que poderei responder administrativa, civil e criminalmente em caso de plágio comprovado do trabalho monográfico.

Palhoça, 10 de julho de 2018.

SIBELE ZIBETTI ULTRA SOARES

Primeiramente a Deus, pela iluminação neste caminho triunfante. À minha família, pela compreensão e carinho, na dedicação da construção do meu progresso.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar a Deus, que iluminou o meu caminho durante estes cinco anos gloriosos. Ao meu marido Thiago, quero agradecer de forma majestosa, pois me incentivou a seguir em frente e concluir mais esta etapa de minha vida. Aos meus filhos queridos Nicolas e Renan, pelo apoio e tempo dado durante todo curso. Aos meus pais Sérgio e Tercila, por me darem forças e acreditarem na minha vitória. Ao meu sogro Claudio e minha sogra Luci, por inspirarem meus sonhos. Ao meu orientador Jeferson Puel que me mostrou os caminhos para a realização deste trabalho. Muito obrigada por tudo. Aos professores pelo acolhimento e atenciosa dedicação.

“Pode-se curar um ferimento causado pela espada, mas não
um ferimento causado pela palavra”.

Marie- France Hirogoyen

RESUMO

Com a busca incessante das empresas por maiores produções e lucros de um lado, e empregados sendo oprimidos através do medo e da insegurança, de outro, faz-se necessário entender quais as consequências desta jornada vivenciada pelos trabalhadores. Neste liame, necessário entender que as consequências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho afetam o indivíduo assediado, o ambiente de trabalho e a sociedade. A presente monografia tem como escopo demonstrar as consequências do Assédio Moral na Relação do Trabalho sofridas pelo indivíduo, como também os danos decorrentes para as empresas e a sociedade. Utiliza-se, para isso, o método dedutivo, de procedimento monográfico, com técnicas de pesquisa bibliográfica, tendo em vista que a verificação do presente caso será feita do geral para as particularidades. Para uma melhor contextualização do tema, inicia-se trazendo à tona as denominações do assédio moral, conceitos e sujeitos que integram essa relação trabalhista. Apresentam-se as principais espécies de assédio moral no trabalho, de modo que se dedica atenção especial aos elementos caracterizadores, a fim de que sejam resguardados os direitos de buscar um amparo jurídico. Apontam-se as responsabilidades civis, quantum indenizatório, os elementos probatórios pela prática do assédio moral, por fim, aferem-se as decisões jurisprudenciais acerca do tema. Como resultado da presente pesquisa monográfica, ficou demonstrado que a informação é o melhor combate para a prevenção desta violência moral, existente no ambiente de trabalho.

Palavras chave: Assédio Moral. Relação Trabalhista. Consequências. Responsabilidades Civis.

LISTA DE SIGLAS

CRFB/88 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CCB/2002 – Código Civil Brasileiro

OIT – Organização Internacional do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.....	12
2.1 CONCEITO E SUJEITOS.....	12
2.1.1 O Agressor empregador	14
2.1.2 O agressor colega de serviço	16
2.1.3 A vítima do assédio moral.....	17
2.2 ESPÉCIES DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	18
2.3 ELEMENTOS CONFIGURADORES	20
2.3.1 Intenção.....	20
2.3.2 Dano	21
2.3.3 Repetição	21
2.3.4 Duração no tempo	22
2.3.5 Premeditação.....	23
2.3.6 Ocorrência de danos psíquicos	24
2.4 TUTELA JURÍDICA	25
3 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.....	29
3.1 PARA O INDIVÍDUO	29
3.2 PARA A ORGANIZAÇÃO EMPRESA	32
3.3 PARA A SOCIEDADE	36
4 ASSÉDIO MORAL: RESPONSABILIDADE CIVIL, QUANTUM INDENIZATÓRIO	40
4.1 ELEMENTOS PROBATÓRIOS	40
4.2 QUANTUM INDENIZATÓRIO	43
4.3 RESPONSABILIDADE CIVIL PELA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL.....	45
4.4 DECISÕES JUDICIAIS A RESPEITO DO TEMA.....	49
5 CONCLUSÃO	54
REFERÊNCIAS.....	56

1 INTRODUÇÃO

Apesar de não ser uma prática nova no mercado de trabalho, o assédio moral continua presente nas organizações e vem sendo bastante divulgado na última década com índices alarmantes dentro do nosso contexto social. O Conselho Nacional da Justiça (2016) aduz que “mais de 75 mil brasileiros foram afastados do trabalho apenas por depressão.

Fato preocupante como esse mencionado acima, publicado nas redes sociais, foi motivo para que se pudesse desenvolver um apontamento mais aprofundado sobre esse tipo de comportamento encontrado com frequência nas organizações trabalhistas. As condutas de empregadores que resultam em humilhação e assédio psicológico passaram a figurar nos processos trabalhistas com maior frequência, ensejando um amplo estudo deste fenômeno que assola em grande parte a saúde e o rendimento do trabalhador, causando consequências também ao empregador e ao Estado.

Neste sentido, buscam-se respostas para o seguinte questionamento: Quais os efeitos do Assédio Moral no Trabalho sobre o Indivíduo, a Empresa e a Sociedade? Com o intuito de responder à pergunta, é necessário conhecer as denominações e o contexto em que se insere o assédio moral, situação que requer um estudo interdisciplinar, através da Psicologia, da Medicina e do Direito.

O assédio moral no ambiente de trabalho assume diversas denominações pelo fato de ainda não existir uma legislação específica que trata deste instituto, tais como: humilhação no trabalho, violência moral ou psicológica, assédio psicológico, terror ou terrorismo psicológico no trabalho, psicoterror, tirania nas relações de trabalho, coação moral no ambiente de trabalho, molestamento moral e manipulação perversa, entre outras.

Assim sendo, este trabalho tem como objetivo geral demonstrar as consequências sofridas pelo indivíduo/empregado, e os danos decorrentes para a empresa e sociedade, na medida em que busca definir o que é o assédio moral e suas consequências no ambiente de trabalho, como também demonstrar os danos decorrentes para o empregador, o empregado e a Sociedade.

Nesses termos, este trabalho monográfico tem como metodologia a pesquisa bibliográfica, ao qual terão como consulta livros, artigos, revistas e site que abordam do assunto em tela. Entre os autores consultados, têm-se Hirigoyen (2000),

ao qual define o conceito de assédio moral; Guedes (2004) que trata do terror psicólogo; Alkimin (2010), onde não se deve confundir assédio moral com situação de conflito; dentre outros.

No primeiro capítulo trata do assédio moral no ambiente de trabalho, o qual pode ser conceituado, a priori, como sendo uma conduta abusiva sofrida pela vítima, ferindo sua dignidade, integridade psíquica ou física. Essas humilhações se caracterizam por relações hierárquicas desumanas e autoritárias, onde a vítima é hostilizada e ridicularizada diante dos colegas e excluída do grupo. O segundo capítulo aborda as consequências do assédio moral no trabalho, tanto para o indivíduo, quanto para a organização, como também para a sociedade. No terceiro capítulo pretende-se focar o fenômeno assédio moral no trabalho sob o ângulo da responsabilidade civil.

2 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O Assédio Moral no ambiente de trabalho é um assunto grave que precisa ser identificado e combatido devido aos inúmeros desgastes que provoca a quem sofre, pois causa profundos abalos à saúde e ao bem estar da vítima, violando a garantia constitucional de um ambiente de trabalho sadio e equilibrado, além de agredir a dignidade da pessoa humana do trabalhador. Deste modo, importante ressaltar os impactos e as consequências deste fenômeno de ordem social que atingem também o empregador, que arcará com os custos diretos e indiretos deles decorrentes, e inclusive, o Estado, que poderá, em casos extremos, assumir encargos previdenciários.¹

O primeiro capítulo deste trabalho trata do assédio moral no ambiente de trabalho, o qual pode ser denominado como sendo uma conduta abusiva sofrida pela vítima, ferindo sua dignidade, integridade psíquica ou física. Essas humilhações na maioria das vezes se caracterizam por relações hierárquicas desumanas e autoritárias, onde a vítima é pressionada e ridicularizada diante dos colegas e em alguns casos, isolada do grupo. O segundo capítulo aborda as consequências do assédio moral no trabalho, tanto para o indivíduo, quanto para a organização, como também para as empresas. No terceiro capítulo pretende-se focar o fenômeno assédio moral no trabalho sob o ângulo da responsabilidade civil, trazendo à baila as questões referentes aos elementos probatórios, aplicação do quantum indenizatório, como também decisões dos mais relevantes tribunais a respeito do tema.

2.1 CONCEITO E SUJEITOS

O assédio moral no ambiente de trabalho assume diversas denominações², por não existir uma legislação específica que trata deste instituto, tais como: humilhação no trabalho, violência moral ou psicológica, assédio psicológico, terror ou terrorismo psicológico no trabalho, psicoterror, tirania nas

¹ MENDES, Marluce Marques. O Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. Jusbrasil. Disponível em: <https://marlucimendes1.jusbrasil.com.br/artigos/163494107/o-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho> Acesso em 01 mai 2018.

² ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Trabalho, p.40

relações de trabalho, coação moral no ambiente de trabalho, molestamento moral e manipulação perversa, entre outras.

Marie-France Hirigoyen, psicóloga e estudiosa francesa, uma das maiores autoridades no assunto, ensina que a comissão de questões sociais da Assembléia Nacional adotou, por enquanto, uma definição ampla para introduzir o assédio moral na lei trabalhista: “Nenhum assalariado deve ser submetido a procedimentos repetidos de assédio moral por parte do empregador, de seu representante, ou de qualquer pessoa abusando da autoridade que suas funções lhe conferem, e que tem por objetivo ou efeito atentar contra a dignidade da pessoa humana e criar condições de trabalhos humilhantes ou degradantes”. Na visão da autora, o assédio moral pressupõe qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou à integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.³

Nessa mesma toada, Jorge Luiz de Oliveira da Silva ensina que o assédio moral é uma prática reiterada, direcionada e consolidada com habitualidade. E é justamente esta habitualidade, instrumentalizada por agressões diversificadas (ofensas verbais, referências jocosas, punições desmotivadas) a práticas veladas (ofensas indiretas, subtração de funções etc.,) que impulsionam a gravidade dos danos acarretados à saúde da vítima.⁴

Outras opiniões convergem no mesmo sentido. Marcelo Rodrigues Prata⁵ aponta para o problema da seguinte forma:

O assédio moral no trabalho se caracteriza por qualquer tipo de atitude hostil, individual ou coletiva, dirigida contra o trabalhador por seu superior hierárquico (ou cliente do qual dependa economicamente), por colega de trabalho que provoque uma degradação da atmosfera do trabalho, capaz de ofender sua dignidade ou de causar-lhes danos físicos ou psicológicos, bem como de induzi-lo a prática de atitudes contrária a própria ética, que possam excluí-lo ou prejudicá-lo em sua carreira

³ HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-Estar no trabalho: redefinindo o Assédio Moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. P. 17.

⁴ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. Rio de Janeiro. Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005:

⁵ PRATA, Marcelo Rodrigues. Anatomia do Assédio Moral no Trabalho, uma abordagem transdisciplinar. São Paulo: LTr, 2008, pg.57

Diante das definições supracitadas, é possível perceber que este fenômeno de problema social torna-se mais claro nas relações de trabalho, sendo notáveis alguns elementos para sua caracterização, como a: conduta psicológica, a habitualidade e a finalidade de excluir a vítima

Neste liame, serão tratados para a continuidade deste trabalho monográfico os sujeitos da relação de trabalho que sofrem o assédio moral.

Alkmin (2013) aduz que a conduta, ato ou comportamento hostil, degradante, humilhante, vexatório que causa sofrimento psicológico e doença psicossomática na vítima, ferindo sua autoestima, dignidade e personalidade, pode partir do empregador ou superior hierárquico subordinado a este, de algum colega de serviço ou também pode acontecer de um subordinado destinar condutas contra um superior hierárquico (assédio moral vertical ascendente).⁶

A vítima que mais sofre deste terror psicológico, geralmente é o empregado, individualmente considerado ou uma coletividade, subordinado ao agressor/assediante. Todavia, poderão ocorrer casos em que o assediado poderá ser o próprio superior hierárquico, quando o assédio partir de um ou vários de seus subordinados.⁷

Importante salientar que, para existir relação de dano em face do assédio moral, a vítima tem que integrar a organização do trabalho de forma permanente e sistemática - continuidade da prestação laboral -, logo o trabalhador eventual que comparece na empresa esporadicamente não poderia em tese, ser vítima do assédio moral, e sim vítima do dano moral.⁸

Tecidas essas breves considerações, passa-se, então, à análise dos sujeitos do assédio moral.

2.1.1 O Agressor empregador

Uma vez estabelecido o conceito de assédio moral na relação do trabalho, importante conhecer quem são os sujeitos que integram essa relação negativa e prejudicial.

⁶ ALKIMIN, Maria Aparecida. Op cit. pg. 42

⁷ ALKIMIN, Maria Aparecida. Op. cit, p. 42.

⁸ ALKIMIN, Maria Aparecida. Op. cit., p. 42.

A Consolidação das Leis do Trabalho define no artigo 2º que: “empregador é a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”, E, por conseguinte, em seu artigo 3º define que: “o empregado é toda pessoa física que prestar serviços de natureza não-eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”, identificando, assim, os sujeitos da relação de emprego”.⁹

Tratando-se então a relação de emprego como um negócio bilateral, de plano pode-se perceber como sendo dois os sujeitos do assédio moral, sendo eles: o assediador e o assediado/ vítima. Neste liame, Maria Aparecida Alkimin, definiu os sujeitos do assédio moral como sendo:¹⁰

Sujeitos: sujeito ativo (assediador) – empregador ou qualquer superior hierárquico; colega de serviço ou subordinado em relação ao superior hierárquico; sujeito passivo (vítima assediado) – empregado ou superior hierárquico no caso de assédio praticado por subordinado.

A definição dos sujeitos envolvidos no assédio moral no ambiente de trabalho leva em conta o tipo de assédio sofrido pela vítima. Não há uma seqüência hierarquizada para que o assédio moral ocorra, pode ser praticado pelo chefe imediato, empregador ou não, pelos colegas de trabalho, pelo chefe, ou ainda por outros atores envolvidos nesta conduta humilhante.

O poder, exercido nas relações de trabalho, é componente importante do assédio moral desenvolvido no ambiente laboral. Ramirez ensina que as relações de dependência e subordinação inerentes à relação entre empregador e empregado colocam este último em situação de fragilidade. O empregador pode, por conta deste desequilíbrio natural de forças, proporcionar um ambiente hostil e desestabilizador para o trabalhador, de maneira intencional.¹¹

Nesse sentido, oportuna é a observação de Wagner D. Giglio no que tange às estruturas de subordinação moderna nas empresas, pautadas principalmente na delegação de tarefas desde o alto ao mais baixo escalão:

⁹ CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Art. 2º da CLT. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

¹⁰ ALKIMIN, Maria Aparecida. Op. cit, p. 43.

¹¹ RAMIREZ, Lydia G *apud* AGUIAR, André Luiz Souza. Assédio Moral: o direito a indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho. 2 ed. São Paulo: LTR, 2006. p. 29.

Nas grandes empresas, essas delegações se multiplicam, desde escalões mais elevados até os chefes e subchefes de pequenas seções, formando o que se convencionou associar à figura da pirâmide, que tem por base os trabalhadores não especializados e por ápice o empresário. Tal sistema não poderia subsistir se, a par das funções de planejador, carecessem os detentores desses cargos da faculdade de ordenar e exigir obediência às ordens. Daí a necessidade de uma hierarquia interna, dentro da qual o empregado menos graduado se subordina aos empregados colocados superiormente na escala.¹²

Ante a observação citada pelo autor, e com a crescente globalização, trazendo à baila novas estruturas organizacionais de trabalho, as delegações se multiplicam, os poderes de mando ficam evidentes para a figura do empregador, e conseqüentemente os subordinados na maior parte das vezes é que se tornam os alvos nesta relação empregatícia.

2.1.2 O agressor colega de serviço

O assédio moral praticado por colega de trabalho, tal como praticado pelo empregador ou superior hierárquico, contamina o ambiente de trabalho, tornando-o degradante, hostil, ofensivo e violador dos direitos de personalidade do ofendido.¹³

Um ambiente de trabalho sadio, com políticas organizacionais centrada nos valores da dignidade da pessoa humana, propicia credibilidade, segurança, confiança e cooperação entre os trabalhadores, conduzindo para o aproveitamento máximo da capacidade produtiva de cada um, tornando as relações satisfatórias e dignas.

Jorge Luiz de Oliveira da Silva deixa claro ao expor que os indivíduos pensam e solucionam problemas de formas diferentes, contudo, quando reunidos em grupo, o coletivo fala mais alto que o individualismo, situação que costuma gerar conflitos que termina trazendo problemas à saúde física e mental dos sujeitos. Quando os sujeitos estão em situação de igualdade entre si, em tese, há freio ao desenvolvimento ao assédio moral. O problema toma dimensões graves quando

¹² GIGLIO, Wagner D. *apud* ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Emprego. pg. 43.

¹³ ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de trabalho, pg.43, 44

existe desequilíbrio de forças entre as partes, que terminará por conduzir o conflito ao assédio moral.¹⁴

Com a preocupação de manter o mercado competitivo, o empregador, na maioria das vezes, não se preocupa com questões que envolvem a valorização das relações interpessoais internas da organização, não prevenindo qualquer tipo de comportamento que tornem o ambiente degradante e hostil, tornando então propenso a prática do assédio moral.

2.1.3 A vítima do assédio moral

Não há um perfil psicológico pré-estabelecido para que a vítima venha sofrer o assédio moral, ela pode ser qualquer pessoa. Contudo, há aquelas que são mais propensas a sofrer tal agressão, como expõe Hirigoyen (2002):¹⁵

1. Pessoas atípicas: Diferenciam-se do grupo em algum aspecto, por exemplo, sexo, etnia, religião, maneira de falar, de se vestir.
2. Pessoas excessivamente competentes: Dedicadas, ambiciosas, podendo “fazer sombra” a um superior ou colega.
3. Pessoas que não têm a rede de comunicação certa no trabalho: São aquelas isoladas ou que, quando têm aliados, não podem contar com sua solidariedade, sendo rejeitadas.
4. Funcionários protegidos: São exemplos as mulheres grávidas, funcionários públicos e representantes dos funcionários.
5. Pessoas menos “produtivas”: Aquelas que nem sempre conseguem acompanhar o ritmo da produção ou que demoram a se adaptar às mudanças. São mais propícias ao assédio dos colegas que podem querer se livrar delas já que atrapalham o desempenho coletivo.
6. Pessoas temporariamente fragilizadas: São aquelas que, por estarem com alguma dificuldade pessoal, necessitam se ausentar e/ou diminuir a produtividade. Chefias podem aproveitar-se deste motivo para justificar uma demissão e, assim, diminuir o quadro de funcionários. Já os colegas rejeitam-nas por estarem disputando uma promoção.
7. Funcionários que resistem à padronização: São aqueles extremamente honestos, éticos ou dinâmicos demais. Têm dificuldade de adaptação ao grupo ou à estrutura. São tidos como perturbadores, pois apontam e denunciam os problemas e, muitas vezes, acabam por serem responsabilizados pelos mesmos.

Hirigoyen (2002) declara que 70% das vítimas são do sexo feminino, enquanto o sexo masculino representa apenas 30% delas. Além disso, pessoas com

¹⁴ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. 2 ed. São Paulo: Leud, 2012. p. 43.

¹⁵ HIRIGOYEN, Marie-France *apud* ALKMIN, Maria Aparecida, ob cit, 113.

idade mais avançada, mais especificamente entre 46 e 55 anos, representam 43% do assediados.¹⁶

Considerando os aspectos discriminatórios, segundo dados coletados por Marie-France Hirigoven, as mulheres são as maiores vítimas desta prática que degrada a dignidade da pessoa humana, que inclusive, pode evoluir e chegar ao estágio bem mais avançado que é o assédio sexual.

2.2 ESPÉCIES DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Em relação às espécies de assédio moral, o fenômeno ora objeto de estudo classifica-se em: vertical descendente (praticado pelo próprio empregador ou um de seus superiores hierárquicos), horizontal simples e coletivo (praticado por um ou mais colegas de serviço, respectivamente) e vertical ascendente (praticado por um ou mais subordinados contra o superior hierárquico, conforme se passa a analisar:

O Assédio Moral Vertical Descendente trata-se do tipo mais freqüente de assédio moral, é proveniente do empregador, como também de qualquer outro superior hierárquico (diretor, gerente, assessor, chefe, supervisor, etc.) que tem como poder a delegação de comando. Pode-se afirmar que esta espécie de assédio é mais corriqueira em razão da própria organização do trabalho, pautada sob o pilar da competitividade em produzir maiores lucros com o menor custo. (Alckmin, 2013, pg. 61).

O trabalhador na maioria das vezes se encontra em condição de inferioridade em relação ao empregador, em especial por força da subordinação jurídica decorrente do contrato individual do trabalho.

Amauri Mascaro Nascimento conceitua a subordinação Jurídica como uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir para o empregador o poder de direção sobre sua atividade que desempenhará.¹⁷

Essa subordinação não justifica o empregador desrespeitar ou maltratar o empregado para obter determinados objetivos, isso implicaria o descumprimento da

¹⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. *apud* ALKMIN, Maria Aparecida. Op cit. 47.

¹⁷ NASCIMENTO, Amaury Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 21 ed. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 629.

obrigação contratual e geral que é o respeito à dignidade da pessoa do trabalhador. Ocorrendo de algum modo este descumprimento por parte do empregador, o empregado tem como proteção jurídica a rescisão indireta do contrato de trabalho, podendo invocar todas ou quase todas as alíneas do artigo. 483 da CLT, sob pena de também responder, por qualquer de seus prepostos, com base na teoria objetiva, por danos morais em relação ao empregado assediado.¹⁸

O assédio moral horizontal pode ser identificado quando ocorre entre colegas de trabalho que ocupam a mesma posição hierárquica, qual seja a vítima se encontra em igualdade hierárquica com o agressor. Este tipo de assédio costuma se manifestar em brincadeiras maldosas, piadas, grosserias e menosprezo, que podem derivar tanto de questões pessoais de convivência quanto da competitividade inerente ao meio profissional. Certamente, embora entre colegas de posição hierárquica semelhante, tal assédio é igualmente danoso à saúde da vítima, já que promove ataque à sua dignidade.¹⁹

O conflito decorrente do assédio moral tende a recrudescer pela omissão da empresa em não intervir. Márcia Novaes Guedes conceitua e caracteriza esse tipo de assédio da seguinte forma:

[...] a ação discriminatória é desencadeada pelos próprios colegas de idêntico grau na escala hierárquica. Os fatores responsáveis por esse tipo de perversão moral são a competição, a preferência pessoal do chefe porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia e motivos políticos. [...] a vítima pode ser golpeada tanto individual como coletivo.²⁰

É de se ver, ainda, que embora o empregador não seja o agente responsável pelo assédio, diretamente, ele pode, de maneira indireta, estimular tais tipos de comportamentos entre seus empregados, principalmente nas ocasiões em que estimula níveis perversos de competitividade entre seus funcionários.

Importante ressaltar que nestes casos, a empresa deve intervir de maneira justa, ou seja, a empresa deve agir de maneira educativa, aplicando

¹⁸ ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de trabalho, pg.63

¹⁹ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da, ob. Cit, p. 40

²⁰ GUEDES, Marcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. p. 36.

sanções a ambos os empregados, pois do contrário, havendo o apoio de um superior a um dos colegas, isto poderia reforçar o processo de assédio moral.²¹

Por outro lado, Alckmin aduz que o assédio moral vertical ascendente parte de um ou vários subordinados contra um superior hierárquico. Normalmente, esse tipo de assédio pode ser praticado contra o superior que se excede nos poderes de mando e que adota posturas autoritárias e arrogantes no intuito de estimular a competitividade e rivalidade. Também pode decorrer de quando até subordinados praticam ingerência pelo uso abusivo do poder de mando²², de maneira que se conclui que o assédio moral não é mazela que afeta apenas os trabalhadores subordinados, mas também superiores hierárquicos.

2.3 ELEMENTOS CONFIGURADORES

Por não existir uma legislação específica que trate da definição concisa deste fenômeno denominado assédio moral, os elementos configuradores diferem entre os autores, mas para a maioria destes estudiosos do tema os principais elementos configuradores a serem considerados são: a intenção, o dano, a repetição, a premeditação, a existência de danos psíquicos ao agredido e a duração no tempo²³, os quais serão tratados neste tópico para a melhor compreensão do fenômeno.

2.3.1 Intenção

Hirigoyen (2002) analisa a incidência do assédio moral no trabalho nas organizações e coloca a intencionalidade de ser violento (a vontade de ferir, de carrear a ofensa à vítima) como sendo específica da subjetividade do indivíduo que promove o ato gravoso. Contudo, a autora não exclui que arranjos administrativos da própria organização criem condições próprias para a expansão de tais práticas. Segundo ela, não se fala de intencionalidade quando se trata de sistemas. A

²¹ MOLON, Rodrigo Cristiano. Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 10, n. 568, 26 jan. 2005. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/6173>>. Acesso em: 26 mar. 2018.

²² ALKMIN, Maria Aparecida. Op cit, p. 65.

²³ SILVA, Sydney Gonçalves da. Assédio Moral no Trabalho: Elementos Configuradores. Disponível em <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/ass%C3%A9dio-moral-no-trabalho-elementos-configuradores>. Acesso em 01 mai 2018.

intencionalidade vem de pessoas que dirigem ou tiram partido de sistemas perversos. Não são as organizações em si que criam o processo destruidor, mas sempre existirão sujeitos que, com sede de poder, se aproveitarão de qualquer modificação ou sistema para subir na empresa.²⁴ De qualquer forma, independente da natureza que dá origem à ofensa, a intenção é parte inerente do assédio moral.

2.3.2 Dano

A ocorrência de dano é indispensável para que se caracterize o assédio moral. De maneira ampla, o dano pode ser entendido pelo ataque à dignidade do trabalhador e, muito embora o dano moral seja a modalidade mais comum por derivar automaticamente da agressão, o assédio moral também pode ficar configurado quando restar evidente dano patrimonial, à saúde física e mental do empregado, entre outros.²⁵

É indispensável, para que se configure o assédio moral, que o ataque à dignidade do trabalhador seja repetitivo como também duradouro. Por isso, é possível que o ato de um indivíduo qualquer, embora ocasione dano moral à vítima, não necessariamente se traduza em assédio moral, se singular e exclusivo.

2.3.3 Repetição

A repetição é o elemento principal do assédio moral no trabalho. Nos ensinamentos de Candy Florêncio Thomé, a repetição é indispensável para que se configure o assédio moral, sendo este o entendimento na doutrina, na legislação e na jurisprudência de várias nações.²⁶

Por tal razão, é razoável dizer que um ato isolado, ainda que diabólico, embora seja capaz de causar danos arrasadores à moral da vítima, por si só, não tem força para caracterizar o assédio moral, por estar destituído do atributo repetição.

²⁴ HIRIGOYEN, Marie-France *apud* AGUIAR, André Luiz Souza, ob cit, p. 77.

²⁵ THOME, Candy Florencio. O assédio moral nas relações de emprego. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 31, p. 209-228, jul./dez. 2007. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/105292>>. Acesso em 01 mai 2018.

²⁶ THOME, Candy Florencio. Op. cit, p. 212.

Pode-se dizer, então, que a repetição é elemento que se traduz em duração e frequência. Ofensas regulares, continuadas e frequentes caracterizam o assédio moral, ao passo que conflitos singulares, ou atos lesivos isolados, não. Em outras palavras, é de se dizer que o poder destruidor do assédio moral reside justamente em sua repetição, porque é o ato repetitivo que transforma situações corriqueiras em atos lesivos devastadores.

Contudo, embora deva restar caracterizada a repetição, não há, na doutrina, um quantum mínimo necessário, exposto de maneira taxativa, para que se conclua pelo assédio moral. Isto é circunstância a ser analisada em cada caso.

2.3.4 Duração no tempo

Para a maioria dos autores não há uma duração mínima para os atos de agressão do assédio moral, porém, para outros autores há, sim, um tempo mínimo para se configurar o assédio.²⁷

Neste sentido, Heinz Leymann, estudioso alemão, que identificou como doença profissional enfermidades de natureza psicossomáticas, derivadas do "assédio moral" enfatiza que para um quadro de violência psicológica possa ser caracterizado como sendo assédio moral, é necessário que tenha duração mínima de 6 (seis) meses e que os ataques se repitam em uma frequência média de duas vezes na semana. Muito embora tenha sido criticado pelo rigorismo, o parâmetro traçado por Leymann é seguido mundo afora pela grande maioria dos especialistas no fenômeno, embora não seja fator determinante.²⁸

Conforme o próprio conceito de assédio moral e pela própria vindicação de certa repetição - elemento caracterizador da agressão -, exige-se, por lógica, que haja alguma perpetuação no tempo para que ocorra o fenômeno do assédio. Por o limite temporal será determinado conforme o caso concreto, não podendo ser algo rígido, sob pena de se cercear direitos do cidadão assediado e agredido.²⁹

²⁷ SILVA, Sydney Gonçalves da. Assédio Moral no Trabalho: Elementos Configuradores. Disponível em <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/ass%C3%A9dio-moral-no-trabalho-elementos-configuradores>. Acesso em 02 mai 2018.

²⁸ GUEDES, Márcia Novaes. "Mobbing": violência psicológica no trabalho. *Justiça do Trabalho*, v. 21, n. 241, p. 89-94, jan. 2004, p. 91.

²⁹ SILVA, Sydney Gonçalves da. Assédio Moral no Trabalho: Elementos Configuradores. Ob cit.

No Brasil, Márcia Novaes GUEDES³⁰, Sônia Mascaro NASCIMENTO³¹, Hádassa Dolores Bonilha FERREIRA³², Jorge Luiz de Oliveira da SILVA³³ e Rodolfo PAMPLONA FILHO³⁴ entendem que a repetição é elemento intrínseco do assédio moral no âmbito do direito do trabalho. Não há muitas controvérsias acerca da necessidade de repetição dos atos caracterizadores do assédio moral, pois, efetivamente, se não há a reiteração do ato, não se pode falar em assédio.

Notadamente a duração no tempo é elemento determinante para a caracterização do assédio moral. O que não pode ocorrer é um excesso de rigor quanto ao tempo mínimo para se configurar o assédio. Isso dependerá de cada caso específico. Todavia, é imperativo que sua existência seja identificada o mais cedo possível. Desta forma, os malefícios causados pelo terrorismo psicológico podem vir a ser minimizados para o trabalhador assediado.³⁵ Tal circunstância evidencia, portanto, a necessidade de diligência por parte do empregador no sentido de inibir que as práticas de psicoterror nasçam e enraízem no ambiente de trabalho.

2.3.5 Premeditação

Diversos autores, entre eles Alice Monteiro de Barros³⁶, afirmam que a premeditação é requisito essencial para a configuração do assédio moral. Essa característica, considerada como elemento formador do assédio, se torna necessária para diferenciar o terror psicológico de um ataque por impulsividade. Distinguindo-o, assim, de uma agressão pontual. A premeditação também é considerada como parte formadora do assédio moral, tendo em vista, a necessidade de perpetuação deste no tempo. Ou seja, já que o assédio moral se caracteriza por sua duração no tempo, esse continuísmo se daria por uma premeditação por parte do agressor.

³⁰ GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho, p. 33, 44.

³¹ NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. Assédio moral no ambiente do trabalho. São Paulo: Revista LTr, N. 68, nº 08, ago. 2004. p. 922-930.

³² FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio moral nas relações de trabalho. Campinas: Russel, 2004.

³³ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. 2.ed. São Paulo: Leud, 2012.p. 15, 19

³⁴ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/684-noc-es-conceituais-sobre-o-ass-dio-moral-na-relac-o-de-emprego-016159633841514245> . Acesso em: 01 mai 2018.

³⁵ SILVA, Sydney Gonçalves da. Assédio Moral no Trabalho: Elementos Configuradores. Ob cit.

³⁶ BARROS, Alice Monteiro de. Assédio moral. Repertório de Jurisprudência IOB: trabalhista e previdenciário, v. 2, n. 18, p. 539 – 547, set. 2004.

A juíza do trabalho do TRT da 15ª Região, Candy Florêncio Thomé, em seu livro “O Assédio Moral nas Relações de Emprego”, entende que a premeditação não é necessariamente essencial à configuração do assédio moral. Para a magistrada o assédio pode ser impensado, ocorrendo normalmente de forma espontânea em situações de assédio moral na modalidade coletiva. Vê-se, portanto, a divergência doutrinária neste ponto, contudo, são importantes que se conheçam as duas vertentes de entendimento, justamente para que se possa melhor argumentar na eventualidade de litígio.

2.3.6 Ocorrência de danos psíquicos

A necessidade de existir o dano psíquico, e este ter de ser atestado por psiquiatra, como entende Sônia Mascaro Nascimento³⁷, pode vir a ser um empecilho para a vítima buscar seus direitos junto à justiça. O dano psicológico pode não ocorrer ou vir a se manifestar com o passar do tempo, prejudicando a correlação deste com o ato de assédio, sendo difícil provar o nexo causal, com a agressão moral.

Sendo assim, a violência moral deve ser caracterizada pelo ato agressor e não pelas características psicológicas das vítimas, tendo em vista que algumas pessoas são psiquicamente mais suscetíveis que outras. Esse entendimento é importante para que não haja um cerceamento de defesa para o trabalhador agredido.³⁸

Ainda que não haja o dano psicológico advindo da agressão, ainda que não haja o dano à saúde mental do trabalhador, a dignidade da vítima pode ser atingida moralmente e a Constituição Brasileira de 1988 em seus artigos 5º, 7º e 225 asseguram a proteção da integridade física, psíquica e moral da pessoa humana e do trabalhador especificamente. Desta forma, é de se ver que a ocorrência do dano moral, independentemente de dano psicológico atestado por psiquiatra.

³⁷ NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. Assédio moral no ambiente do trabalho. São Paulo: Revista LTr, N. 68, nº 08, ago. 2004. p. 922-930.

³⁸ SILVA, Sydney Gonçalves da. Assédio Moral no Trabalho: Elementos Configuradores. Disponível em <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/ass%C3%A9dio-moral-no-trabalho-elementos-configuradores>.

2.4 TUTELA JURÍDICA

Ainda não se observa a disciplina específica sobre o assédio moral para os servidores e empregados públicos em nível federal e para os trabalhadores da iniciativa privada, mas tramitam no Congresso Nacional projetos de lei sobre a matéria. Embora não exista legislação pertinente, a questão não deságua na absoluta desproteção ao empregado assediado.³⁹ Quem assedia pode ser responsabilizado nas esferas administrativa (infração disciplinar) ou trabalhista (artigos 482 e 483 da CLT), civil (danos morais e materiais) e criminal (dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo, etc.).

Segundo José Afonso Dallegrave, no âmbito do contrato, o trabalhador poderá valer-se das disposições contidas no art. n.º 483, alíneas d⁴⁰ e e⁴¹, da CLT, que regula as hipóteses de rescisão indireta do contrato de trabalho, isto é, do rompimento contratual por justa causa do empregador.

A prática do assédio moral caracteriza-se como descumprimento de obrigação contratual, tanto pela quebra de boa fé objetiva, quanto pelo descumprimento da obrigação de manter um ambiente de trabalho sadio e digno respeitando a honra e a boa-fama do empregado.⁴²

A tutela jurídica do direito ao ambiente saudável encontra-se na Constituição Federal, sob forma de tutela geral, no art. 225, caput, tornando obrigatória a proteção do meio ambiente, pois o homem, para alcançar uma sadia qualidade, precisa viver em um ambiente equilibrado (ÁVILA, 2015, p.98).

³⁹ FONSECA, Rodrigo Dias da. Assédio moral: breves notas. Revista LTr Legislação do trabalho, São Paulo, ano 71, p. 39-45, jan. 2007 Disponível em: <https://unieducar.org.br/artigos/ASSEDIO%20MORAL%20BREVES%20NOTAS.pdf> Acesso em 01 mai 2018.

⁴⁰ “Art. 483 [...] d) não cumprir o empregado as obrigações do contrato”. In: CARRION, Valentin. **Comentário as Consolidação das Leis do Trabalho**. 30. ed. atual. e ampl. Por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2005. pg. 382.

⁴¹ “Art. 483 [...] e) praticar o empregador ou seus prepostos , contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama”. In: CARRION, Valentin. **Comentário as Consolidação das Leis do Trabalho**. 30. ed. atual. e ampl. Por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2005. pg. 382.

⁴² DALLEGRAVE NETO, José Afonso. O assédio sexual e moral e sua prova na justiça do trabalho. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 2, n. 16, p. 9-28, mar. 2013. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/95621>>.

A dinâmica da violência moral, segundo Márcia Novaes Guedes⁴³, pode manifestar-se em uma combinação de todas as hipóteses que justificam a rescisão indireta do contrato de trabalho, a ponto de invocar as alíneas a, b, c, f e g do art. 483 da CLT.⁴⁴

Da mesma forma que o art. 483 da CLT prevê as causas em que o empregado pode pleitear a rescisão indireta, o art. 482 do mesmo estatuto, para tornar igual as partes do contrato de trabalho previsto no art. 442 daquele estatuto, assegura ao empregador, demitir o empregado por justa causa, sempre que forem desrespeitadas as regras estabelecidas no referido artigo 482⁴⁵, especificamente as alienas b e j. Evidentemente comportamentos e atitudes que tipifiquem assédio moral enquadram-se nestas hipóteses.

Tendo em vista os artigos supracitados percebe-se que ultimamente não se fala apenas na proteção da jornada de trabalho, do salário e demais direitos materiais trabalhistas. Luta-se, pela proteção dos direitos à personalidade do trabalhador, por uma maior liberdade de trabalho, pela satisfação do empregado no ambiente de trabalho, direitos estes não previstos expressamente na legislação especializada, entretanto, reconhecidos em outras normas aplicáveis, e imprescindíveis à valorização do trabalho humano.⁴⁶

Sendo assim, a vítima do assédio moral pode pleitear em juízo a reparação civil por danos morais devida pelo cometimento de ato ilícito, uma vez que o artigo 5º, inciso X, da Carta Magna assegura a indenização por dano moral. O assediado pode ajuizar a ação diretamente em face do empregador, uma vez que a responsabilidade do empregador é objetiva quanto aos atos praticados pelos seus

⁴³ GUEDES, Márcia. Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. São Paulo: Ltr, 2003. pg.103.

⁴⁴ “Art. 483 [...] “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; 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. In: CARRION, Valentin. Comentário as Consolidação das Leis do Trabalho. 30. ed. atual. e ampl. Por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2005. pg. 382.

⁴⁵ “Art. 482[...]”b) incontinência de conduta ou mau procedimento; j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem. In: CARRION, Valentin. Comentário as Consolidação das Leis do Trabalho. 30. ed. atual. e ampl. Por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2005. pg. 382.

⁴⁶ PINTO, Anniclay Rocha Ribeiro. **Assédio Moral nas Relações Trabalhistas e a Ausência de Tutela Específica no Ordenamento Jurídico.** Disponível em: http://dspace.idp.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1331/Monografia_Anniclay%20Rocha%20Ribeiro%20Pinto.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 01 mai 2018.

empregados ou prepostos (art. 932, inciso III do CC de 2002), ou contra o próprio empregado assediador, ressaltando-se que o parágrafo único do art. 942 do CC/2002 estabeleceu a responsabilidade solidária entre o empregador e o empregado causador do dano.

É salutar, destacar um avanço em relação à responsabilidade administrativa por assédio moral no Brasil, que é a Lei n.º18.456/2014 do Estado de Goiás que dispõe sobre a prevenção e punição de assédio moral no âmbito da Administração estadual, veja:⁴⁷

Art. 5º A prática de assédio moral, comprovada mediante processo administrativo disciplinar, implicará a aplicação das seguintes penalidades, observadas a reincidência e a gravidade dos fatos apurados:

- I – repreensão;
- II – suspensão;
- III – multa;
- IV – demissão.

É certo, que mesmo não havendo lei federal, mais tais iniciativas abrem precedentes para discussão e apreciação do poder judiciário, especificamente, em se tratando de assédio moral na Administração Pública, mas que também pode se alastrar para as empresas privadas. Neste diapasão, o agente público assediado pode encaminhar seu pleito indenizatório ao órgão competente da pessoa jurídica civilmente responsável, constituindo-se assim, a instauração de um processo administrativo no qual poderão manifestar-se os interessados visando a reparação do dano sofrido.⁴⁸

É cabível ainda, na esfera penal, o assediante incorrer nas seguintes figuras delituosas previstas no Código Penal: crimes contra a honra (arts. 138 a 140); crimes contra a liberdade individual (arts. 146 a 149); crimes contra a proteção à inviolabilidade da correspondência e de outros meios de comunicação (arts. 151 a 154); perigo de vida e da saúde (arts. 130 a 136); induzimento ao suicídio (art. 122); lesão corporal e homicídio (arts. 129 e 122).

⁴⁷ SOUZA, Adirleide Greice Carmo de Souza e PIMENTEL, Elizabeth Ferguson. Planeta Amazônia: Revista Internacional de Direito Ambiental e Políticas Públicas. **Meio Ambiente do Trabalho: Os Impactos do Assédio Moral e a Tutela Jurídica do Trabalhador.** <https://periodicos.unifap.br/index.php/planeta/article/view/1547> -Macapá, n. 7, p. 99-114, 2015. Acesso em 01 mai 2018.

⁴⁸ CAHALI apud MINASSA, A. P. Assédio Moral na Administração Pública. São Paulo: Visão Jurídica, 2012, p. 178

Em tais situações o estatuto penal deve ser invocado a fim de acumular a ação penal com a ação civil indenizatória. Neste sentido diz Vicente Grecco Filho que “a prática da infração penal torna certo o dever de reparar o dano. A partir do fato nasce para o ofendido o direito de obter a reparação, porque todo ato ilícito penal é também civil”.⁴⁹

Ressalta-se que nos termos do art. 935 do novo Código Civil, a responsabilidade civil independe da criminal, não se podendo, contudo, questionar mais sobre a existência do fato ilícito ou sobre sua autoria, quando estas questões já estiverem decididas no juízo criminal.

Oportuno lembrar que A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) assegura em seu artigo V que: “Ninguém será submetido à tortura, nem a tratamento ou castigo cruel, desumano ou degradante”, além disso, assegura dentre outros direitos o direito a saúde, a segurança pessoal, a dignidade e ao trabalho.

No presente capítulo ficou demonstrado que o assédio moral nas relações trabalhistas é prática nociva já bem delineada pela doutrina, em razão das mazelas que pode causar ao ambiente de trabalho. Importante reforçar, contudo, que, para que se configure o assédio moral, é necessária a prática reiterada da conduta ofensiva, seja ela consciente ou inconsciente por parte do autor. É de se ver, ainda, que o ambiente empresarial, em razão das relações de subordinação existentes, da competição por cargos e da exigência por produtividade, é terreno fértil para o desenvolvimento do assédio moral e, por isso mesmo, a legislação pátria procura enfrentar o problema com dispositivos inibitórios desta prática na Consolidação das Leis Trabalhistas. Também existe a possibilidade de responsabilização do autor nos âmbitos civil e criminal, como devidamente explanado no presente capítulo.

Compreendida a doutrina acerca da caracterização do assédio moral em ambiente de trabalho, bem assim o panorama quanto às modalidades existentes e, ainda, a tutela jurídica encontrada na legislação pátria que tem por objetivo evitar tais comportamentos e proteger a vítima, resta-nos conhecer as consequências práticas que tais ofensas podem acarretar ao indivíduo, ao empregador e, naturalmente, à própria sociedade.

⁴⁹ GRECCO FILHO, Vicente – Manual de Processo Penal, 8ª ed., 2010, pg. 127

3 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Determinados os aspectos teóricos e práticos que dizem respeito ao reconhecimento das condutas que consubstanciam o assédio moral no trabalho, passar-se-á ao estudo das consequências que tal mazela acarreta aos integrantes da relação de emprego, diretamente afetados, e também à Sociedade, pois é esta que, em último caso, irá arcar com os custos para tratamento da saúde física e mental da vítima, como também dará suporte previdenciário na ocasião de afastamento, temporário ou definitivo, das atividades laborais.

3.1 PARA O INDIVÍDUO

O assédio moral lesa e até pode matar. A sociedade está acostumada somente a ver as lesões corporais e atentados contra a vida causados por instrumentos materiais, ou seja, aqueles que ela consegue ver, e acaba deixando de lado os “instrumentos psicológicos” que também ferem e matam e que são representados por atos abusivos e hostis.⁵⁰

Os atos, gestos, palavras, enfim, qualquer conduta ou atitude dirigida sistematicamente contra o empregado invade a esfera de sua vida íntima e profissional, ferindo seus direitos de personalidade, com graves consequências à sua integridade físico-psíquica, como também patrimonial⁵¹. Nesse contexto, práticas do assédio moral são deflagradas através de condutas abusivas que, “por sua reiteração, ocasionam lesões a dignidade, integridade física e psicológica da pessoa, e conseqüentemente a degradação do trabalho.” (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2005, pg. 2).⁵²

O assédio, segundo a psicóloga Margarida Barretto, “gera grande tensão psicológica, angústia, medo, sentimento de culpa e autovigilância acentuada”. Cria

⁵⁰ ZANETTI, Robson. E-Book: Assédio Moral no Trabalho, pg.103. Conteudo Juridico, Brasília-DF: 10 mar. 2010.

⁵¹ ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de trabalho, pg.82

⁵² CAVALCANTE, Jouberto Quadros Pessoa e JORGE NETO, Francisco Ferreira. O Direito do Trabalho e o Assédio Moral. Jus Navigandi. Teresina, ano 9, n.638, 7 abr 2005. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/6457/o-direito-do-trabalho-e-o-assedio-moral>. Acesso em 01 mai 2018.

instabilidade emocional e provoca danos à saúde física e mental, constituindo-se em fator de risco à saúde nas organizações de trabalho.⁵³

Neste sentido, são inúmeras as consequências que o assédio moral pode causar para a vítima, dentre alguns Teixeira cita:⁵⁴

a) súbita queda no rendimento e na produtividade; b) aumento do estresse e nervosismo; c) irritabilidade exacerbada; d) indisposição ao diálogo e ao trabalho em grupo; e) crises de choro; f) retraimento social; g) sentimento de menosprezo; h) sentimento de vingança; i) diminuição da libido; j) insegurança; k) agravamento de doenças preexistentes; l) dores de cabeça constantes; m) afastamento do emprego em excessos; n) insônias; o) ingestão de bebidas alcoólicas; p) depressão; q) dores generalizadas

Diante das inúmeras consequências expostas pelo autor, os sintomas não passam despercebidos pelos colegas de trabalho, que por muitas vezes se colocam na posição de meros expectadores deste tipo de conduta considerada aterrorizante causando desequilíbrios nas relações com os demais colegas, chefes, convívio familiar e na sociedade.

Corroborando também para este entendimento Oliveira (1999),⁵⁵ que diz que a satisfação no trabalho pode influenciar atitudes em relação a outras esferas da vida, tais como: autoconfiança ou atitudes em relação à família etc., pois representa somente uma parcela da satisfação em relação à vida. Isso significa que o ambiente de trabalho exerce influências na vida pessoal ou social de uma pessoa. É necessário levar em consideração, além do cargo e do ambiente de trabalho, as atitudes dos funcionários em relação a outras esferas de sua vida.

Sob essa perspectiva do ambiente do trabalhador para efeitos de atitudes em relação a outras esferas da vida, MELLO (2001, pg. 29), enfatiza que um ambiente saudável e seguro constituem um dos mais importantes e fundamentais direitos do cidadão brasileiro. O que, se burlado, provoca insatisfação a toda a sociedade, que é quem afinal contribui para a Previdência Social, instituto responsável pelo Seguro de Acidentes de Trabalho (SAT), mantenedora de benefícios relacionados a acidentes de trabalhos e afins.

⁵³ BARRETTO, Margarida *apud* ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de trabalho, pg.83

⁵⁴ TEIXEIRA, João Luiz Vieira. O Assédio Moral no Trabalho: conceito, causas, e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção, pg. 38

⁵⁵ OLIVEIRA, p.196-197 *apud* ALKIMIN, Maria Aparecida. Ob cit, pg.84

A propósito, Menezes⁵⁶ (2004, pg. 10) afirma que o assédio moral, além de ferir um dos direitos fundamentais previstos no Art. 5º da Constituição Federal de 1988, que trata a dignidade da pessoa humana, afronta o preceito constitucional que assegura o meio ambiente sadio, inclusive do trabalho, elencado no art. 225 da CF/88.

Nesse liame, esclarece Alkmin (2013. pg. 84):

O assédio moral gera sentimentos de indignidade, inutilidade e desqualificação, refletindo em baixa autoestima pessoal e profissional, não sendo o trabalho encarado como fonte de satisfação e dignidade para o trabalhador, posto que na organização do trabalho, deixa de trabalhar o desenvolvimento pessoal e profissional, com vistas à valorização do trabalhador, a fim de permitir seu ajustamento e adaptação.

De acordo com Alkmin, a produtividade do empregado está diretamente ligada a sua satisfação em um ambiente de trabalho digno e sadio, e nesse caso é importante o papel das organizações do trabalho, através de suas chefias e gerências, na criação de um ambiente sadio que propiciem ao desenvolvimento no âmbito pessoal e profissional.

Nesse norte, segundo Hirigoyen (2006, pg. 121):

A baixa autoestima pessoal e profissional, ocasionada por uma situação de assédio moral tende a se agravar quando o empregado romper com a organização do trabalho e ficar desempregado, pois o dano a saúde físico-mental conduz ao trauma, que por sua vez, leva a insegurança prejudicando a vítima a buscar novas perspectivas de trabalhos.

Hirigoyen também dá ênfase às conseqüências psíquicas que decorrem do assédio moral no ambiente profissional. Explica que o assédio pode minar a identidade do trabalhador e alterar até mesmo seus comportamentos habituais, já que, segundo ensina, quando somos vítimas de uma agressão contra a qual não temos meios psíquicos de lutar, pode ocorrer acentuação de traços de personalidade anteriores ou surgir distúrbios psiquiátricos novos. O que ocorre é uma alienação, no sentido que a pessoa perde o próprio domínio e se sente afastada de si mesma.

⁵⁶ MENEZES, Claudio Armando Couce de. Assédio moral e seus efeitos jurídicos. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, pg. 7-21. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/70732/009_menezes.pdf?sequence=1 Acesso em 02 mai 2018.

É certo que todo o contexto de destruição moral do empregado assediado impedirá o trabalhador de atingir seu pleno potencial produtivo, por absoluta falta de condições mentais e psicológicas para tanto, isto sem considerar os afastamentos decorrentes de determinação médica. Segundo Roberto Kanaane⁵⁷, nas situações em que o indivíduo enfrenta conflitos que atuam como forma de enfraquecer sua predisposição para a realização, ele tente a adotar um comportamento improdutivo. É bastante complexo, segundo o autor, administrar a situação, pois se deve considerar que fatores econômicos, situacionais, interpessoais e intrapessoais podem interferir na ação e no comprometimento que os indivíduos apresentam no ambiente de trabalho.

É de se ver, ainda, que é possível que o empregado, vítima do assédio moral, com receio do desemprego, segundo Alckmin, “suporta a dor em silêncio e se dedica intensamente às atividades laborativas, ficando vulnerável a adquirir o stress de sobrecarga, também conhecido como *burnout*, doença psicossomática”,⁵⁸ entre outras mazelas.

3.2 PARA A ORGANIZAÇÃO EMPRESA

As repercussões nocivas do assédio moral não se restringem apenas ao trabalhador, vítima do psicoterror, mas atingem também para as empresas, uma vez que estas respondem pelas conseqüências da agressão no meio ambiente de trabalho.⁵⁹

Nesse norte, observa Jorge Luiz de Oliveira da Silva, que a “saúde” da empresa também é atingida de forma a prejudicar os desenvolvimentos dos negócios e a capacidade laborativa dos seus trabalhadores.⁶⁰

Segundo Mancuso (1999, pg. 59), a queda na produtividade não atinge somente o trabalhador assediado. O assédio moral no trabalho torna o ambiente

⁵⁷ AQUINO, Cleber de. Apud KANAANE, Roberto. Ob.cit., p. 61

⁵⁸ ALCKMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de trabalho, pg.85

⁵⁹ CARVALHO, Nordson Gonçalves de. Assédio Moral na Relação de Trabalho – 1ºed.- São Paulo: Rideel,2009, pg.99.

⁶⁰ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. op. Cit.,pg57 citado por CARVALHO, Nordson Gonçalves de. Assédio Moral na Relação de Trabalho – 1ºed.- São Paulo: Rideel,2009, pg.99.

maculado para assegurar as condições mínimas para uma razoável qualidade de vida para o trabalhador.⁶¹

As consequências do assédio moral para as organizações também são diversas e parecem ainda subestimadas por suas administrações. Podemos citar a perda de produtividade, os gastos com absenteísmo (quando o trabalhador falta ao trabalho) e presenteísmo (quando o trabalhador vai trabalhar mesmo não estando pleno de saúde física e/ou psicológica), os custos associados à dotação de pessoal e processos judiciais. Além disso, o assédio moral causa um impacto negativo na imagem da organização, o que pode dificultar a dotação de pessoal, assim como as relações com clientes.⁶²

O empregado assediado apresenta transtornos psicossomáticos e se afasta do serviço para tratamento, o que sobrecarrega seus colegas de trabalho.⁶³ Neste diapasão, o assédio se torna motivo para a despedida indireta – “a popular justa causa da empresa”, que ocorre quando o trabalhador pede a demissão pelas humilhações que sofre no seu dia a dia, mas consegue reverter o pedido na justiça, e passa a ter direito a todas as verbas devidas na demissão sem justa causa. Ademais, é possível que o trabalhador, vítima do assédio consiga a condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais, mesmo que ela não tivesse conhecimento dos fatos.

Nesse contexto, define o Ministério do Trabalho e Emprego (2003, pg. 27).⁶⁴

As perdas para o empregador podem ser:

1. Queda da produtividade e menor eficiência, imagem negativa da empresa perante consumidores e mercado de trabalho.
2. Alteração na qualidade do serviço/produto e baixo índice de criatividade.
3. Doenças profissionais, acidentes de trabalho e danos aos equipamentos.
4. Trocas constantes de empregados, ocasionado despesas com rescisões, seleção e treinamento de pessoal.

⁶¹ MANCUSO, Rodolfo de Camargo. Ação civil pública trabalhista: análise de alguns pontos controvertidos. Revista do Ministério Público do Trabalho. a. VI. Brasília: LTr, set. 1996. Disponível em: < <https://bdjur.tjdft.jus.br/xmlui/handle/tjdft/35963> > Acesso em 01 mai 2018.

⁶² Evangelista MS, Faiman CJS. Assédio moral no trabalho: abordagens ao tema pela academia, por sindicatos e por órgãos governamentais. Saúde, Ética & Justiça.pg.46.Oliveira JA. Assédio moral no trabalho. Rev Bras Saúde Ocup. 2012;37(126):195-202. DOI: [http:// dx.doi.org/10.1590/S0303-76572012000200002](http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572012000200002)

⁶³ ALKMIN, Maria Aparecida ob.cit., pg.44

⁶⁴ BRASIL. Assédio Moral e Sexual. Ministério do Trabalho e Emprego. Brasília: ASCOM, 2009. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/programas/pro-equidade/pdf/cartilha-de-assedio-moral-e-sexual>. Acesso em 01 mai 2018.

5. Aumento de ações trabalhistas, inclusive com pedidos de ações por danos morais.

Cumprе ressaltar que os custos ligados aos tratamentos de doenças advindos do assédio moral no âmbito trabalhista são expressivos, haja vista as perdas significantes para a empresa segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego mencionados acima.

Guedes (2003) cita que:⁶⁵

Na Alemanha, o custo direto da violência psicológica em 1 ano, em uma empresa de 1000 trabalhadores, foi calculado em 112.000 dólares ao ano, sobre os quais se somam outros 56.000 dólares de custo indireto... Na Suécia, onde o problema da violência psicológica foi atentamente estudado, o governo está em melhores condições de proteger a arrecadação dos excessivos custos das despesas com saúde pública. Em 1994 foi aprovada uma Lei de Reabilitação Profissional que obriga o empregador a apresentar um plano de reabilitação profissional à Previdência Social. A finalidade dessa lei é transferir os custos da reabilitação à origem, em que as condições ambientais desajustadas causaram os mesmos custos. É uma forma de obrigar as empresas a não só renunciarem a essa prática abusiva, como também adotarem medidas de combate a essa espécie de violência.

É de se ver, portanto, que a violência psicológica que consubstancia o assédio moral no ambiente de trabalho é altamente gravosa para o empregador. Neste contexto, vale destacar o Projeto de Lei 80/2009 que altera dispositivos da Lei 8.666, de 21.06.1993 (estabelece normas para licitações e contratos da Administração Pública). Tem como objetivo instituir o “Cadastro Nacional de Proteção contra a Coação Moral no Emprego a ser gerido por órgão competente do Poder Executivo”, que impedirá de participar de licitação ou celebrar contratos com a administração pública as empresas condenadas por prática de coação moral contra seus empregados.⁶⁶

A despeito de ainda não haver tipificação penal específica, é possível, conforme o caso e a gravidade da situação, ao assediante incorrer nas seguintes figuras delituosas previstas no Código Penal: crimes contra a honra (arts. 138 a 140); crimes contra a liberdade individual (arts. 146 a 149); crimes contra a proteção à inviolabilidade da correspondência e de outros meios de comunicação (arts. 151 a 154); perigo de vida e da saúde (arts. 130 a 136); induzimento ao suicídio (art. 122);

⁶⁵ GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho, pg.95

⁶⁶ ALKMIN, Maria Aparecida. ob.cit., p.101.

lesão corporal e homicídio (arts. 129 e 122). Em tais situações o estatuto penal deve ser invocado a fim de acumular a ação penal com a ação civil indenizatória.⁶⁷

Sobre o tema, José Luiz Ferreira Prumes e Antônio Lamarca (*apud* ALKIMIN, 2013, p. 95), mencionam que mesmo que a conduta do empregador ou preposto (superior hierárquico) se enquadre nas figuras penais, não há qualquer vinculação do Direito do Trabalho com o Direito Penal. Neste contexto, o empregado não precisa intentar ação penal para delatar a intenção ofensiva do autor e a falsa imputação, pois, tipifica-se a falta patronal com a simples prática de ato contra a boa fama do assalariado⁶⁸. Ademais, a retratação do empregador é causa de isenção de pena no âmbito penal; já no âmbito trabalhista não produz efeito.⁶⁹

Conforme dito anteriormente, o assédio moral no âmbito trabalhista provoca desgastes expressivos tanto para o empregado, quanto para o empregador, tanto no âmbito trabalhista, como também no âmbito penal, a depender da gravidade de cada caso.

Conseqüência disso, segundo Alckmin, é o inadimplemento contratual, além de violação ao dever jurídico delineado pelo ordenamento, pois o empregador viola as normas de proteção inseridas na CLT, bem como viola garantias fundamentais do trabalhador previstas em normas internacionais e na CF/88, assumindo o gesto, ato ou comportamento assediante, a feição de ato ilícito que macula a relação jurídico-trabalhista.⁷⁰

Sendo assim, destaca-se a lei nº 9.029/95 que veda a discriminação nas relações de trabalho.⁷¹

"Art. 1º É - proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.(Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)(Vigência)"

Ainda:

⁶⁷ GUEDES, Márcia Novaes Guedes. Obra citada, págs. 109 e 110.

⁶⁸ PRUNES, José Luiz Ferreira. *Justa Causa e Despedida Indireta*. Curitiba:Juruá, 1994. pg262

⁶⁹ LAMARCA, Antônio e PRUMES, José Luiz Ferreira *apud* ALKMIN, ob.cit., p.95.

⁷⁰ ALKMIN, Maria Aparecida. ob.cit., p.90.

⁷¹ CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em 01 mai 2018.

"Art. 4º O - rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:(Redação dada pela Lei nº 12.288, de 2010)(Vigência)

I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)(Vigência)

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais."

Diante do exposto, a referida lei veda formas de discriminação no âmbito do trabalho, com sua conseqüente reparação e encargos. Para tanto, ressalta-se que é fundamental comprovar a caracterização do assédio, a fim de a vítima poder pleitear a rescisão indireta, ou os danos morais, ou a reintegração ao labor ou ainda optar pela percepção de seus rendimentos em dobro.

3.3 PARA A SOCIEDADE

A violência moral que ocorre no ambiente de trabalho traz conseqüências nefastas não apenas para a pessoa do trabalhador, vítima do assédio, ou para a organização empresarial a quem presta seus serviços, mas agrava também toda a sociedade. O Estado torna-se obrigado a suportar os custos para tratamento de saúde da vítima do abuso, como ao pagamento do seguro desemprego e, nos casos extremos, de aposentadorias por invalidez precoces.

Os gastos do Estado, associados ao custeio da saúde pública, relacionados aos tratamentos de doenças decorrentes de assédio moral no ambiente de trabalho são bastante expressivas. Como ensina Guedes, as doenças decorrentes do assédio moral na Inglaterra acarretam um prejuízo de 24 milhões de dólares por ano⁷². Silva reforça a pesquisa ao informar que o psicoterror gera um prejuízo econômico de aproximadamente 20.000.000 de euros por ano em custos com saúde e tempo de trabalho perdido.⁷³

Sob a ótica previdenciária, o assédio moral possui grande relevância jurídica, já que os efeitos que produz são imediatos e diretos sobre a saúde física e

⁷² GUEDES, Márcia Novaes, ob cit, p. 96.

⁷³ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira, ob cit, p. 68.

mental do trabalhador, gerando doenças que minam sua capacidade laborativa e o excluem, involuntariamente, do ambiente de trabalho.⁷⁴

O trabalhador vítima do assédio moral encontra proteção na legislação previdenciária. A Lei 8.213/91 assim dispõe acerca da definição dos acidentes de trabalho, em seu art. 20:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I. (grifo nosso)

No mesmo passo, o art. 21 da mesma lei, dispõe acerca da equiparação ao acidente de trabalho:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em conseqüência de:

a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;

c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;

d) ato de pessoa privada do uso da razão;

e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;

b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;

c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

⁷⁴ ALCKMIN, Maria Aparecida, ob cit, p. 86.

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

§ 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho. (grifo nosso)

§ 2º Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às conseqüências do anterior.

Alckmin ensina que a indispensabilidade de proteção jurídica seja à saúde mental, seja à saúde física do trabalhador, demanda o enquadramento do assédio moral no acidente do trabalho do tipo doença do trabalho (Lei 8.213/91, art. 20, inc. II), não afastando a possibilidade de a vítima do assédio moral, em razão da pressão e condições de trabalhos degradantes, ficar vulnerável ao acidente tipo, sendo perfeitamente admissível, nessa hipótese, o estabelecimento do nexo causal (trabalho-acidente-incapacidade). No mesmo prumo, para a caracterização do acidente de trabalho em razão do assédio moral devem concorrer três elementos: o evento danoso (dano 'a saúde psíquico-física do trabalhador), incapacidade laborativa temporária ou permanente (afastamento do empregado por motivo de doença relacionada) e que o infortúnio e conseqüente seja gerado durante a prestação dos serviços (nexo de causalidade).⁷⁵

O nexo de causalidade, quando da concessão de benefício previdenciário por acidente do trabalho, será averiguado por perícia médica do INSS, conforme consta do art. 337 do Decreto 3.048/99:

Art. 337. O acidente do trabalho será caracterizado tecnicamente pela perícia médica do INSS, mediante a identificação do nexo entre o trabalho e o agravo.

(...)

§ 3º Considera-se estabelecido o nexo entre o trabalho e o agravo quando se verificar nexo técnico epidemiológico entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade, elencada na Classificação Internacional de Doenças - CID em conformidade com o disposto na Lista C do Anexo II deste Regulamento. (Redação dada pelo Decreto nº 6.957, de 2009)

§ 4º Para os fins deste artigo, considera-se agravo a lesão, doença, transtorno de saúde, distúrbio, disfunção ou síndrome de evolução aguda, subaguda ou crônica, de natureza clínica ou subclínica, inclusive morte, independentemente do tempo de latência. (Incluído pelo Decreto nº 6.042, de 2007).

§ 5º Reconhecidos pela perícia médica do INSS a incapacidade para o trabalho e o nexo entre o trabalho e o agravo, na forma do § 3º, serão

⁷⁵ ALCKMIN, Maria Aparecida, *op cit*, p. 88.

devidas as prestações acidentárias a que o beneficiário tenha direito. (Incluído pelo Decreto nº 6.042, de 2007).

Salta aos olhos que nosso ordenamento jurídico protege o empregado em seu ambiente de trabalho, contudo, esta proteção necessariamente resulta em dispêndios públicos, cujos recursos, caso não houvesse afastamentos para tratamento de saúde em decorrência dos danos causados pelo assédio moral, poderiam ser utilizados em outras áreas de interesse público.

No presente capítulo demonstrou-se que as consequências do assédio moral no ambiente do trabalho são diversas e como estudadas, podem ser arrasadoras. As consequências não se restringem apenas à vítima do assédio, que pode ter sua vida devastada pelo encolhimento de sua dignidade e afetação mesmo de sua saúde física e emocional. Ela se propaga, também, para a sociedade, cujos recursos, sempre limitados, precisarão ser aplicados no tratamento de doentes e no pagamento de somas previdenciárias aos que, por conta das mazelas contraídas em virtude do assédio moral no trabalho, tornam-se incapazes para suas atividades laborais, seja de maneira temporária ou definitiva.

De certo, o entendimento das consequências do assédio moral é fundamental para a compreensão do problema no presente estudo monográfico pois, são justamente os resultados que fundamentarão os pedidos de reparação, quando no ajuizamento de ações para reparar e, quem sabe, minimizar alguns de seus efeitos, já que a dignidade da vítima somente se reconstruirá no tempo, com o devido acompanhamento médico e psicológico, mensurado de acordo com o tamanho do trauma sofrido.

É desse modo, tempo de se estudar as medidas a ser adotada para responsabilização dos autores das ofensas morais no ambiente de trabalho, e também, a determinação do quantum indenizatório devido à vítima, que será abordado no próximo capítulo.

4 ASSÉDIO MORAL: RESPONSABILIDADE CIVIL, QUANTUM INDENIZATÓRIO

A responsabilidade civil dos autores do psicoterror no ambiente de trabalho é fundamental para que se possa promover a reparação dos danos sofridos pela vítima, sejam eles materiais ou morais. Pelo estudo da responsabilidade civil poder-se-á determinar sobre quem deverá recair o dever de reparação à vítima, seja o autor do assédio moral a própria pessoa física do empregador ou um de seus prepostos, e, ainda que tipos de recursos legais o trabalhador dispõe para se defender das práticas de assédio.

Portanto, neste capítulo, tentar-se-á estabelecer uma referência para que seja determinado o quantum indenizatório com vistas a recompensar a vítima pelos danos sofridos, tanto com base em entendimento doutrinário quanto jurisprudencial. Também serão levantados os aspectos conceituais quanto às possibilidades probatórias das práticas nocivas que ferem a dignidade dos trabalhadores e, ainda, será trazido um apanhado jurisprudencial com julgados de relevância para o tema em estudo.

4.1 ELEMENTOS PROBATÓRIOS

No mundo jurídico o tema “prova” é fundamental. Tal importância é reforçada pela lição de Jorge Luiz de Oliveira Silva, o qual explica que nada pode ser movimentado na justiça, nem pleiteado em juízo, se o destinatário do direito não possuir o mínimo aporte probatório necessário a comprovar o direito alegado. Neste liame, faz-se necessário ressaltar que mesmo nas hipóteses em que a lei estabelece a inversão do ônus da prova, é necessário demonstrar a verossimilhança das alegações iniciais do autor. A prova é a ponte que une o desconhecido à convicção do Juiz.⁷⁶

Colabora para este entendimento Dallegrave Neto, que afirma:

Nenhuma postulação em juízo terá êxito caso o autor não traga aos autos provas consistentes, posto que na maioria das vezes, a prova da prática do

⁷⁶ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira, Ob cit, p. 277.

assédio moral é de extrema dificuldade para a vítima. Neste caso, o assediante, em manifesta conduta pusilânime, age às portas fechadas.⁷⁷

Do ponto de vista da etimologia da palavra, como bem explica Zimmerman Neto, “prova” tem origem no latim *probare*, que significa convencer, tornar crível, estabelecer uma verdade.⁷⁸

Desta forma, a existência de um mínimo conteúdo probatório, para se levar adiante a pretensão do reconhecimento do assédio moral, é de fundamental relevância para qualquer pleito.

Zimmermann Neto (2006, p. 80), contudo, ressalta que o juiz não está obrigado a seguir as provas juntadas aos autos:

Ninguém, a não ser o juiz, dirige o processo e determina e dirige a produção de provas e delas extrai o seu convencimento. O juiz tem livre convencimento e as provas não determinam sua decisão, podendo até serem desconsideradas (não admitidas).

A Constituição da República Federativa do Brasil no artigo 5, inciso LVI, prescreve que são inadmissíveis provas ilícitas para atestar a existência do assédio moral.

O direito de produção de provas no âmbito do processo judicial é garantido pelo artigo 369 do Novo Código do Processo Civil, o qual estabelece, *in verbis*:

Art. 369. As partes têm o direito de empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz.

O Código Civil, em dispositivo constante do artigo 212, estabelece como meios de prova do fato jurídico os seguintes: a confissão, o documento, a testemunha, a presunção e a perícia.

No que tange ao assédio moral, a complexidade de provar a existência deste instituto faz nascer a necessidade de se perscrutar diversos meios de prova, postas ao alcance da vítima.

⁷⁷ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho, p. 222.

⁷⁸ ZIMMERMANN NETO, Carlos F. Processo do Trabalho. 1. Ed. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 79.

Ante à gravidade que representa a lesão oriunda do assédio, justifica-se a aceitação de qualquer meio de prova (inclusive gravação de conversa), pois quanto mais intensiva é uma intervenção em direito fundamental, tanto mais graves devem ser as razões que as justificam.⁷⁹

A prova testemunhal é de suma importância nos processos que englobam o assédio moral no trabalho, pois a vítima tem grandes dificuldades em produzir provas que evidenciam sua submissão ao processo de psicoterror laboral. As testemunhas que observam de perto todo o processo são favoráveis para retratar o psicoterror vivenciado pela vítima.⁸⁰ Há uma celeuma instaurada em torno da prova, já que a agressão dirigida ao empregado, proveniente do assédio moral, é oculta e atinge a esfera íntima e subjetiva da vítima, a sua dignidade, somente despertando a consciência do empregado quando os efeitos maléficos já estão instalados.⁸¹

Não obstante a dificuldade de sua obtenção para os casos de assédio moral no trabalho, as provas documentais, quando unidas às provas testemunhais, têm por força esclarecer os fatos relatados, conforme ensina Oliveira:

Pelo princípio da valoração da prova, a prova documental possui força probante mais intensa que a testemunhal, quando presentes os requisitos extrínsecos e intrínsecos a lhes dar plena validade. O desprestígio da prova testemunhal é muito difícil, mas poderá acontecer nos casos de vício de consentimento, em que o seu conteúdo restou magoado, embora formalmente perfeito. Todavia, a prova, ora deverá ser cabal, imune de dúvidas, e em caso de dúvida, deverá prevalecer a prova documental.⁸²

No contexto atual de tecnologia, em que as redes sociais estão presentes da vida das pessoas, cópias de postagens em redes sociais (*facebook*, *twitter*, *instagram*, entre outros), ou em rede de vídeos, podem servir como provas para subsidiar, de maneira documental, a ocorrência do assédio.⁸³

É de se ver, ainda, a importância da prova pericial no âmbito do assédio moral no trabalho. Alkimin entrega clareza ao explicar que o dano decorrente do assédio moral, embora possa ser admitido pela teoria do *danum in re ipsa* (para o qual o dano prova-se por si mesmo, uma vez que se tenha provado o ilícito), pode ser evidenciado mediante perícia. Com o intuito de demonstrar, de forma incontestada,

⁷⁹ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho, p. 219.

⁸⁰ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira, Ob cit, p. 286.

⁸¹ ALKIMIN, Maria Aparecida. Ob. Cit, p. 116.

⁸² OLIVEIRA, Francisco Antônio. A prova no processo de trabalho. 3 ed. São Paulo: RT, 2004. p. 35.

⁸³ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira, Ob cit, p. 290.

a ocorrência de danos morais e psicológicos à vítima. Isto porque, dada a natureza da agressão, a vítima nem sempre detém o meio de prova direto e lícito, admitido em direito, para provar a ocorrência da violência, precisando depositar suas esperanças de reparação na prova indireta, com é o caso da presunção.⁸⁴ A prova pericial, portanto, seria um recurso probatório importante que poderia fazer mudar os rumos do julgamento, na hipótese em que os demais meios de prova fossem escassos.

4.2 QUANTUM INDENIZATÓRIO

Por inexistir uma lei específica na legislação pátria que trate deste instituto denominado assédio moral, ele é reconhecido pela doutrina e jurisprudência. Neste enfoque, Alkimin, aduz que:

“se considerarmos que o assédio moral atinge a esfera da dignidade humana do trabalhador e a personalidade moral, profissional, social, familiar, integridade física e psíquica do mesmo, enfim dá origem ao denominado pelo direito italiano dano existencial, forçosamente concluímos que será impossível mensurar a intensidade do sofrimento psicológico e, conseqüentemente, estabelecer critérios matemáticos para a fixação da indenização”.⁸⁵

Tal circunstância é diversa da que decorre da reparação do dano material, onde se pode determinar, de maneira objetiva, a quantificação do dano (emergente ou lucro cessante), restabelecendo a situação anterior ao dano. É isto que se extrai do Código Civil, em seu artigo 402.

Neste sentido, como ensina Maria Helena Diniz, na reparação do dano do assédio moral, o dinheiro não desempenha a função de equivalência, como no dano material, porém, concomitantemente, a função satisfatória e a de pena.⁸⁶

A legislação civil e trabalhista pátria não estabelecem parâmetros para a definição do quantum indenizatório por dano moral, recaindo tais definições à doutrina e à jurisprudência.

⁸⁴ ALKIMIN, Maria Aparecida. Ob. Cit, p. 116.

⁸⁵ ALKIMIN, Maria Aparecida. Ob. Cit, p. 117.

⁸⁶ DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil – Teoria Geral do Direito Civil. São Paulo: Saraiva, 2002. P. 459.

Mauricio Godinho Delgado aponta cinco tipos de critérios para o estabelecimento do valor indenizatório:

1) quanto ao ato ofensivo, sua natureza, sua gravidade e o tipo de bem jurídico tutelado que a ofensa atinge; 2) quanto à relação do ato com a comunidade, a repercussão do ato; 3) quanto à pessoa do ofendido, a intensidade de seu sofrimento, a posição familiar, comunitária ou política do ofendido e seu nível de escolaridade; 4) quanto à pessoa do ofensor, sua posição socioeconômica, a ocorrência, ou não, de práticas reiteradas de ofensas da mesma natureza e gravidade, a intensidade do dolo ou culpa do praticante do ato; 5) a existência, ou não, de retratação espontânea do ofensor e a extensão da reparação alcançada.⁸⁷

O que deverá nortear a decisão quanto ao estabelecimento do montante indenizatório será a proporcionalidade da indenização à extensão do dano moral causado em decorrência do assédio em ambiente de trabalho. Tal posicionamento é reforçado pelo Código Civil, em seu artigo 944, onde dispõe que “a indenização mede-se pela extensão do dano” e, em seu parágrafo único, ressalva que “se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização.

É por tais razões que ALKIMIN posiciona-se no sentido de compreender que “o juiz tem livre-arbítrio para fixar a indenização de acordo com o grau da culpa e outras circunstâncias, como, e.g., a responsabilidade por fato de terceiro, onde o empregador é responsabilizado independentemente de culpa”.

Nos ensinamento de Silvio Rodrigues:

Tal solução é de grande sabedoria e restabelecerá a justiça faltante em muitas hipóteses. De fato, examinando o caso concreto, as circunstâncias pessoais das partes e as materiais que o circundam, o juiz fixará a indenização que entender adequada. Poderá fazê-la variar conforme as posses do agente causador do dano, a existência ou não do seguro, o grau da culpa e outros elementos particulares à hipótese em exame, fugindo de uma decisão ordenada por regra genérica, no geral desatenta das peculiaridades do caso concreto.⁸⁸

Assim, recai à jurisprudência estabelecer o *quantum* indenizatório decorrente de assédio moral. Em alguns julgados, os juízes têm aplicado por analogia (com fulcro no Artigo 8º da CLT), o artigo 478, *caput*, combinado com o art.

⁸⁷ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 623.

⁸⁸ RODRIGUES, Silvio *apud* ALKIMIN, Maria Aparecida. Ob. Cit. P. 120.

479, da própria CLT, estabelecendo como valor indenizatório à vítima do assédio moral o mesmo estabelecido para indenização pela despedida imotivada do empregado não optante do FGTS. Neste sentido, convém reproduzir o julgado do eminente Desembargador Dr. Juiz José Carlos Rizk:

A fixação analógica, como parâmetro para a quantificação da compensação pelo dano moral, do critério original de indenização pela despedida imotivada, contido no artigo 478 consolidado, é o mais aconselhável e adotado pelos Pretórios Trabalhistas. Ressalte-se que a analogia está expressamente prevista no texto consolidado como forma de integração do ordenamento jurídico, conforme se infere da redação do seu artigo 8º. Ademais, no silêncio de uma regra específica para a fixação do valor da indenização, nada mais salutar do que utilizar um critério previsto na própria legislação laboral. Assim, tendo em vista a gravidade dos fatos relatados nestes autos, mantém-se a respeitável sentença, também neste aspecto, fixando-se que a indenização será de um salário – o maior recebido pelo obreiro –, por ano trabalhado, em dobro.” (TRT – 17ª R – RO nº 1142.2001.006.17.00-9 – Rel Juiz José Carlos Rizk).⁸⁹

É de se ver, ainda, neste mar de abstinência de legislação específica, a importância da Súmula 37 do Superior Tribunal de Justiça, a qual estabelece que “são acumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato”. De modo que, em havendo a cumulatividade de dano moral e de dano material à vítima do assédio moral, caberá, também, a cumulatividade das indenizações reparatórias.

Convém ressaltar, ainda, o disposto no Artigo 949 do Código Civil, que estabelece que “No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até ao fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido.”. Sendo assim, o agressor que deu causa ao assédio moral deverá, também, arcar com os gastos de saúde e eventuais lucros cessantes, decorrentes do tratamento médico.

4.3 RESPONSABILIDADE CIVIL PELA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL

Após serem tecidas as considerações a respeito do quantum indenizatório, mecanismo este que recompensa o dano decorrente do assédio moral

⁸⁹ Trecho da decisão verificada na matéria disponível na página https://www.conjur.com.br/2006-ago-23/ambev_pagar_milhao_assedio_moral_coletivo?pagina=4 Inteiro teor não disponível para consulta.

que denigre a imagem e honra do trabalhador, mister se faz adentrar no campo de responsabilidade civil em relação ao empregador.

Para a Maria Helena Diniz, a responsabilidade civil atende a uma necessidade moral, social e jurídica de garantir à vítima sua segurança, violada pelo autor do prejuízo. Não pode haver responsabilidade civil sem existir um dano a um bem jurídico, sendo necessária a prova real e concreta da lesão sofrida.⁹⁰

Orlando Gomes (1965) adiciona entendimento no sentido dar ênfase à natureza de tal instituto e explica que “a ideia de responsabilidade civil está sustentada em determinar quem é o devedor da obrigação de indenizar quando um dano é produzido.”⁹¹

Caio Mário da Silva Pereira (1996) aprofunda as explicações e expõe que:

“quem postula uma reparação deve provar a existência de um dano(...) o princípio da responsabilidade civil resta como enunciado abstrato, ou caracterizado como mera potencialidade enquanto não se concretiza o prejuízo que justifica a sua invocação e o converte em direito da vítima e em dever do agente”.⁹²

O mesmo Caio Mário da Silva preconiza que no âmbito trabalhista, o ato que ofende a moral, ou o patrimônio material da vítima, além de gerar a responsabilidade trabalhista, também implica responsabilidade na esfera civil gerando o dever de indenizar o mal causado pela atitude antijurídica.⁹³

O fundamento constitucional que obriga ao dever de indenizar o cometimento de ato antijurídico que ocasiona prejuízo a outrem é encontrado no artigo 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, *in verbis*:

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
(...)
V- assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem.
(...)”

⁹⁰ DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil. São Paulo: Saraiva, 2003. Pg. 06

⁹¹ GOMES, Orlando. Introdução ao Direito Civil. 3ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, 1965. Pg. 469

⁹² PEREIRA, Caio Mário da Silva *apud* ALMEIDA, Cleber Lúcio. Responsabilidade Civil do Empregador e Acidentes de Trabalho. Belo Horizonte: Del Ray, 2003. Pg 90.

⁹³ PEREIRA, Caio Mário da Silva *apud* ALMEIDA, Cleber Lúcio. Ob. Cit. Pg 90.

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

No âmbito da legislação infraconstitucional, o Código Civil Brasileiro regula o dever de indenizar por meio de seu artigo 927, o qual estabelece que “aquele que por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”

A definição do conceito de ato ilícito é encontrada no artigo 186 do mesmo diploma legal, o qual considera como sendo ato ilícito, “a ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência que viole direito e cause dano a outrem, ainda que excessivamente moral.”

No artigo seguinte, o 187 do CC, o legislador ordinário estabeleceu que “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”.

No contexto das relações de trabalho, a Constituição Federal dispõe que é um dever da empresa, a qual possui função social (CF, art. 5º, XXIII e 170, III), cuidar, zelar, diligenciar para assegurar ao empregado um ambiente de trabalho sadio, hígido e harmonioso, cabendo-lhe adotar todas as necessárias medidas de garantir qualquer conduta que denigre a idoneidade moral do trabalhador. Pois é direito do trabalhador, ao ser demitido, encontrar-se em plenas condições de retornar ao mercado de trabalho, tal como quando foi admitido.

O dispositivo constitucional reproduzido acima deixa evidente responsabilidade civil do empregador para com seus empregados, não se admitindo a hipótese do empregado deixar a empresa em situação pior daquela em que entrou.

Dallegrave Netto aduz que a responsabilidade patronal é direta e indireta. Ensina, de maneira plenamente didática, com os seguintes termos:

Direta porque põe o empregador como destinatário dos direitos sociais, dentro da chamada eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais. Com efeito, encontra-se superada a ideia de que o cumprimento dos direitos humanos tem como destinatário apenas o Estado. (...) A responsabilidade indireta do empregado em relação a eventual assédio ocorrido no ambiente de trabalho ocorre pela aplicação da culpa *in eligendo* e *in vigilando*. Vale dizer, o empregador ao escolher seus prepostos terceirizados ou chefes de

departamento deve ser cauteloso e estar atento para escolher pessoas credenciadas e emocionalmente equilibradas.⁹⁴

O trabalhador encontra proteção contra o assédio moral na Consolidação das Leis do Trabalho. A violência contra a dignidade, a honra e a boa-fama do empregador caracteriza o descumprimento da obrigação contratual, situação que autoriza o empregado a afastar-se do trabalho e postular a rescisão do contrato em juízo. A CLT, em seu artigo 483, alíneas “d” e “e”, assim dispõe a respeito:

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

(...)

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;

Quando, por outro lado, o ato lesivo decorrer de empregado superior hierárquico, o empregador, vigilante quanto à conduta de seus empregados, poderá invocar o disposto no artigo 482, incisos “b” e “j”, também da CLT, para dar fim à relação de emprego com o autor de assédio contra outros empregados, *in verbis*:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

(...)

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

Do ponto de vista da responsabilização direta do empregador (quando este for pessoalmente responsável pela ofensa), ainda que o empregado desfaça a relação de emprego com base no artigo 483, d, da CLT, caberá, ainda, a responsabilização em âmbito civil, com base nos artigos 186 e 187, combinado ao 927, do Código Civil Brasileiro, já citados acima. Qual seja o empregador, diretamente responsável pelo dano, ficará responsável, também, por repará-lo.

Quando, contudo, o autor do dano não for a pessoa física do empregador mas sim um outro empregador hierarquicamente superior à vítima, o empregador

⁹⁴ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Ob. Cit. Pg. 214.

será indiretamente responsabilizado pelo ato de seu preposto, pela força do artigo 932, inciso III, do Código Civil:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

(...)

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

Mas, em tal hipótese, ainda com fulcro nos dispositivos do Código Civil, caberá ao empregador, condenado por assédio de um de seus empregados, propor ação de regresso contra o assediante, conforme artigo 934 do CC:

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

Como exposto, fica evidente que a legislação pátria tem mecanismos suficientes para responsabilizar os agentes que promovem o psicoterror em ambiente de trabalho, de modo possibilitar a reparação dos danos sofridos à vítima.

4.4 DECISÕES JUDICIAIS A RESPEITO DO TEMA

Sem dúvidas, as decisões jurisprudenciais que tratam do problema assédio morais no trabalho são os basilares para a compreensão, no âmbito do poder jurisdicional, da aplicação das normas legais ao caso concreto, especialmente porque o tema em questão carece de leis suficientes e, por isso, precisa amparar-se na analogia para o preenchimento de lacunas.

O Tribunal Superior do Trabalho – TST – em julgamento de Recurso de Revista n. 1096-91.2010.5.10.0003, propugnou decisão de grande relevância para o contexto de entendimento e responsabilização das práticas que ocasionam o assédio moral no trabalho. A relatoria ficou por conta da Ministra Kátia Magalhães Arruda, cuja ementa está abaixo transcrita:

RECURSO DE REVISTA. TRATAMENTO GROSSEIRO E HUMILHANTE DISPENSADO PELO SUPERIOR HIERÁRQUICO. CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL. ÔNUS DA PROVA. O assédio moral fica configurado quando há atos reiterados e abusivos, um processo discriminatório de situações humilhantes e constrangedoras. No caso concreto, conforme consignado no acórdão do Regional, a testemunha indicada pela reclamante informou que a reclamante era sobrecarregada de trabalho em

detrimento dos demais empregados, que dois superiores hierárquicos imediatos chamavam a recorrida de incompetente e burra na frente de outros colegas de trabalho e debochavam muito da recorrida em reuniões em que participavam todos os empregados da agência e ainda diziam que quem não estivesse satisfeito deveria vender picolé na praia. Tratando-se de assédio moral, o que se exige é a prova dos fatos que ensejam o pedido de indenização pelos danos à honra subjetiva (consideração da dignidade do ofendido perante si mesmo) e/ou à honra objetiva (consideração da dignidade do ofendido perante terceiros). A reclamante se desincumbiu de provar os fatos alegados, os quais configuram o inequívoco assédio moral, mas o Regional exigiu da empregada desnecessariamente prova superior à que foi robustamente apresentada, ultrapassando de maneira flagrante as regras da distribuição do ônus da prova (arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC). Montante da condenação fixado em R\$ 50.000,00. Recurso de revista a que se dá provimento. TRANSPORTE DE VALORES. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. Depreende-se do acórdão do Regional que a reclamante era bancária, mas transportava valores. Nos termos da Lei nº 7.102/83, verifica-se que a atividade relativa a transporte de valores só pode ser desempenhada por profissional habilitado, de modo que o reclamado, ao descumprir a lei (e, portanto, praticar ato ilícito), expunha a reclamante a risco, sendo cabível o ressarcimento pelo dano causado, mediante indenização, ante o que dispõe o art. 927 do Código Civil. Ressalte-se que na jurisprudência mais recente desta Corte Superior entende-se que é devido o pagamento de indenização quando o empregado bancário desempenha a atividade de transporte de valores, a qual não é inerente à função normal para a qual foi contratado. Precedentes. Montante da condenação fixado em R\$ 50.000,00. Recurso de revista a que se dá provimento. MULTA DO ART. 475-J DO CPC. O recurso não prospera por divergência jurisprudencial, pois ora o recorrente não indica a fonte oficial em que publicado o aresto colacionado ora colaciona julgado oriundo do mesmo Tribunal prolator da decisão recorrida. Recurso de revista de que não se conhece. (RR nº 10969120105100003. 6ª Turma do TST, Rel. Ministra Kátia Magalhães Arruda, Julgado em 26/08/2015, Publicação no DEJT em 13/11/2015).

O julgado acima foi encontrado por intermédio da expressão “decisões TST assédio moral no trabalho” em busca na página do Google. A ementa e o número do Recurso de Revista foram obtidos através da página da internet jusBrasil e o inteiro teor, posteriormente, da consulta processual do TST.

A decisão reforça a necessidade da repetição da conduta difamatória para que seja caracterizado o assédio moral e trás, também, alguns elementos importantes para o entendimento da mazela. O tribunal discorrer que, após prova testemunhal, o autor era sobrecarregado de trabalho em detrimento de outros empregados, ou seja, o empregador e seu preposto faziam recair, de maneira discriminada, sobre apenas um empregado, suas condutas abusivas. A autora era frequentemente chamada de burra e incompetente na frente de seus pares, o que, por óbvio, feria gravemente sua dignidade enquanto pessoa.

Refira-se, ainda, que o tribunal superior reconheceu baseado tão somente em prova testemunhal, a ocorrência do dano moral, embora o tribunal regional tenha

exigido da empregada prova superior às apresentadas. Tal fato evidencia, portanto, que uma vez sopesado os pesos das medidas probatórias, a testemunhal contém grande relevância no contexto trabalhista.

E de maneira conclusiva no julgado, a 6ª turma reconheceu que a situação sofrida pela reclamante, em seu contexto geral, foi grave o suficiente para autorizar a condenação da reclamada não apenas em observância aos efeitos punitivos e reparatórios ínsitos à indenização por danos morais, mas, também, e especialmente, ao efeito pedagógico. Entendendo não ser possível que em pleno Século XXI o trabalhador ainda seja submetido a esse tipo de conduta reprovável por parte de superior hierárquico tribunal.

No âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, julgado de referência para a compreensão do assédio moral no trabalho é o Recurso Ordinário no processo 0001686-88.2015.5.12.0051, assinado pelo Desembargador Redator José Ernesto Manzi do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região do Estado de Santa Catarina – TRT/SC, cuja ementa segue *in verbis*:

Ementa: ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O empregador, no uso de seu poder diretivo, pode cobrar incrementos na quantidade ou qualidade do serviço, fixar metas e exigir resultados. Isto é o seu direito. Constitui, contudo, abuso desse direito tanto a pressão concentrada sobre empregado em particular, quanto o uso de palavreado ou atitudes que firam a dignidade do trabalhador, tratando-o como mero instrumento de produção, olvidando-se de que, antes de trabalhador, ele é um ser humano detentor de uma dignidade irrenunciável e passível da máxima proteção jurídica. Não representa direito do empregador, senão seu abuso, o uso de meios infamantes ou atentatórios à dignidade do trabalhador. A utilização de tais meios, que não seja meramente eventual, caracteriza dano moral. JOSÉ ERNESTO MANZI – Relator

A decisão acima foi retirada do site TRT/SC⁹⁵, localizada por meio da expressão “Assédio Moral” no campo “Consulta à Jurisprudência”. No total, foram apresentados 23 (vinte e três) documentos referentes ao tema. A decisão é importante porque o Desembargador Relator discorre de forma didática sobre a relação laboral entre empregador e empregado, define limites à atuação do empregador, expõem de maneira clara os danos à dignidade da vítima e, ainda, evidencia a importância de testemunhas como elemento probatório na decisão.

⁹⁵ Página para consulta: <http://www.trt12.jus.br/portal/areas/consultas/extranet/jurisprudencia.jsp>

No que diz respeito ao espectro de ação do empregador, a decisão relata que embora seja seu direito cobrar incrementos na quantidade ou na qualidade do serviço, fixar metas e exigir resultados, não pode o empregador concentrar exigências sobre empregado em particular, tampouco pode usar de palavreado ou atitudes que firam a dignidade do trabalhador. Não está no rol dos direitos do empregador a utilização de meio atentatório à dignidade do trabalhador.

A decisão ainda reforça a necessidade de repetição das agressões para que se caracterize o assédio moral, já que a utilização meramente eventual de um ou outro ataque não temo condão de, por si só, caracterizar o dano moral.

No que diz respeito aos elementos probatórios do processo, a decisão faz referência a relatos testemunhais que descreveram com detalhes os meios pelos quais o empregador denegria a imagem de seus empregados vendedores, e espunha seus nomes, em quadro visível a todos, com a qualificação dos melhores e piores vendedores, em comportamento repetitivo que se depreedia, inclusive, da quantidade de processos semelhantes envolvendo a mesma empregadora que chegavam ao tribunal.

Outra decisão de valor, emanada pela Desembargadora Gisele Pereira Alexandrino, também o TRT/SC, nos autos do processo 0000289-54.2014.5.12.0010, abaixo:

0000289-54.2014.5.12.0010. Juíza Gisele P. Alexandrino - Publicado no TRTSC/DOE em 18-05-2018. Ementa: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO. INDEFERIMENTO. A indenização por danos morais, fundada na teoria da responsabilidade subjetiva, pressupõe a prática de ato ilícito pelo empregador, decorrente de ação ou omissão (elemento subjetivo), do qual resulte dano ao empregado. Não comprovado o assédio moral, indefere-se a pretensão indenizatória.

A decisão acima foi retirada da página do TRT/SC.⁹⁶ No campo “Consulta à Jurisprudência” foi utilizada a expressão de busca “Assédio Moral”, de onde foram recuperados 23 (vinte e três) documentos referentes ao tema. O valor desta decisão, e o que motivou sua inclusão no presente trabalho, reside na importância de outros elementos probatórios que não apenas os testemunhais. O juízo considerou que, embora as testemunhas tenham relatado que o gerente adotava uma postura rígida

⁹⁶ Página para consulta: <http://www.trt12.jus.br/portal/areas/consultas/extranet/jurisprudencia.jsp>.

e, por vezes, ríspida, não foram trazidos outros elementos ao processo que comprovassem o assédio moral alegado pela autora da ação. Em suma, não foram apresentados elementos suficientes para a caracterização de situação vexatória ou constrangedora, ainda que a autora da ação tenha se sentida desprestigiada em algumas ocasiões.

A decisão, ainda, reforça a pretensão de responsabilização subjetiva do empregador por ação de seus propositos. O empregador, responsável que é pelo ambiente de trabalho de seus empregados, deve ser responsabilizado civilmente pelo ato gravoso, desde que reste provada a ocorrência do dano moral, situação que não foi provada no processo e, por tanto, o pedido da autora foi indeferido.

Diante de todo o exposto, resta evidente que a responsabilização civil decorrente da prática do assédio moral é fundamental para que a vítima seja indenizada pelos danos sofridos à sua dignidade. Ficou evidente que o empregador, tomador dos esforços laborais de seus empregados, é responsável, também, por zelar por um ambiente saudável e amistoso entre seus subordinados, de modo a atuar, seja de maneira preventiva ou posterior, contra qualquer atentado à dignidade de seus colaboradores. Por tal razão, ele pode ser responsabilizado, de forma direta ou indireta, por qualquer dano decorrente da relação de trabalho aos seus empregados.

5 CONCLUSÃO

Esta monografia foi iniciada com o objetivo de buscar compreensão acerca dos efeitos do assédio moral no trabalho sobre o indivíduo, a empresa e a sociedade e, após tantas páginas, e tantas pesquisas, a sensação é de dever cumprido.

O trabalhador é o elo fraco na relação de emprego. É ele quem oferece seu tempo e sua energia em troca de uma compensação financeira, de onde tira seu sustento e de sua família. E é justamente esta circunstância de necessidade que o faz suportar condições, por vezes inferiores às ideais, tanto nas atividades que desempenha quanto nos relacionamentos que estabelece, por medo de perder seu sustento. Ocorre que, ao suprimir suas dores, eles podem vir a perder a própria saúde.

O assédio moral no trabalho é como veneno. Ele atua aos poucos, nos relacionamentos, nas conversas, nas afirmações pejorativas direcionadas ao empregado e, quando não observado, ou ignorado intencionalmente, tem o potencial de macular profundamente a dignidade do indivíduo, trazendo-lhe consequências tanto emocionais quanto físicas. Pode, até, levar à morte.

Um indivíduo acometido pelos afeitos do psicoterror – ou o terror psicológico ocasionado pelo assédio moral – não contém em si todas as mazelas. Isto, porque, elas vazam seu corpo, perpassam o indivíduo e impactam tanto o ambiente de trabalho de empresa, quanto a própria Sociedade.

Um empregador que permite o florescimento de práticas atentatórias à dignidade de seus empregados, seja por dar ele próprio origem a tais ataques, ou permitir que seus prepostos o façam, nutre um ambiente laboral repleto de mazelas que reduz a produtividade geral da companhia e, conseqüentemente, seus próprios lucros.

A Sociedade, por sua vez, precisa amparar a vítima do assédio moral, seja por meio da oferta de serviços públicos de saúde – que custam recursos valiosos – ou por meio de benefícios previdenciários de alguém que, na maioria das vezes, precisou afastar-se precocemente do trabalho e que, portanto, deixará de produzir.

A legislação pátria contém dispositivos que permitem tanto inibir a prática do assédio moral no ambiente de trabalho, como também responsabilizar civilmente

os atores que levam adiante as práticas de psicoterror e denigrem moral e fisicamente a vítima. Também é de se ressaltar a responsabilidade do empregador no contexto da prática de ofensas morais em seus estabelecimentos pois, guardião que é de tudo o que ocorre no ambiente empresarial, a lei o responsabiliza de maneira objetiva por tais práticas, sempre que o assédio moral tiver origem em um de seus prepostos e for direcionado a outro de seus empregados.

No entanto, a legislação atualmente vigente no Brasil mereceria mais atenção diante de todos os impactos nefastos à vítima e à sociedade como consequência do assédio moral no trabalho, em especial no que diz respeito ao quantum indenizatório como compensação pelos ataques sofridos pelo trabalhador. Não há mandamento legal que determine o montante a ser pago à vítima e, por isto, conforme verificado em jurisprudências aplica-se por analogia, dispositivos relativos à multa por demissão injustificada.

Embora a aplicação por analogia com fulcro no Artigo 8º da CLT seja uma manobra eficaz para driblar a carência da lei, a verdade é que aplicação do artigo 478, *caput*, combinado com o art. 479, da própria CLT, é insuficiente, pois não há qualquer relação entre os danos psicológicos sofridos pela vítima do psicoterror e seu tempo de trabalho, sequer com o seu salário. Outros mecanismos devem ser estabelecidos, de forma clara, para que se possa aproximar, o máximo possível, a reparação jurisdicional aos danos incorridos concretamente, de modo a prover plena recompensação à vítima, na extensão de todos os danos sofridos, como também impedir que prática tão nociva à Sociedade se repita.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio Moral: o direito a indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2006.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2010.

ALMEIDA, Cleber Lúcio. **Responsabilidade Civil do Empregador e Acidentes de Trabalho**. Belo Horizonte: Del Ray, 2003.

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As conseqüências do assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: Ltr, 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. Assédio moral. **Repertório de Jurisprudência IOB: trabalhista e previdenciário**, v. 2, n. 18, p. 539 – 547, set. 2004.

BRASIL. **Assédio Moral e Sexual**. Ministério do Trabalho e Emprego. Brasília: ASCOM, 2009. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/programas/pro-equidade/pdf/cartilha-de-assedio-moral-e-sexual>. Acesso em 01 mai 2018.

BRASIL. **Constituição Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF., out 1988 Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em 01 mai 2018.

BRASIL. Decreto n 3.048, de 06 de Maio de 1999. **Regulamento da Previdência Social**. Brasília, DF. Mai 1999. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm Acesso em 01 mai 2018.

BRASIL. Decreto-Lei n 2.848, de 7 de Dezembro de 1940. **Código Penal**. Rio de Janeiro, RJ. Dez 1940. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm Acesso em 01 mai 2018.

BRASIL. Decreto-Lei n 5.452, de 1 de Maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, RJ. Mai 1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm Acesso em 01 mai 2018.

BRASIL. Lei n 8.213, de 24 de Julho de 1991. **Planos de Benefícios da Previdência Social**. Brasília, DF. Jul 1991. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm Acesso em 01 mai 2018.

BRASIL. Lei n 9.029, de 13 de Abril de 1995. **Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização**. Brasília, DF. Abr 1995. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm Acesso em 01 Mai 22018.

BRASIL. Lei n 10.406, de 10 de Janeiro de 2002. **Código Civil Brasileiro**. Brasília, DF. Jan 2002. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm Acesso em 01 mai 2018.

BRASIL. Lei n 18.456, de 30 de Abril de 2014. **Prevenção e a punição de assédio moral no âmbito da Administração estadual**. Goiânia, GO. Abr 2014. Disponível em http://www.gabinetecivil.go.gov.br/leis_ordinarias/2014/lei_18456.htm Acesso em 01 Mai 2018.

CAHALI apud MINASSA, Alexandre Pandolpho. **Assédio Moral na Administração Pública**. São Paulo: Visão Jurídica, 2012, p. 178.

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. 1. ed. São Paulo: Rideel, 2009.

CAVALCANTE, Jouberto Quadros Pessoa e JORGE NETO, Francisco Ferreira. **O Direito do Trabalho e o Assédio Moral**. Jus Navigandi. Teresina, ano 9, n.638, 7 abr 2005. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/6457/o-direito-do-trabalho-e-o-assedio-moral>. Acesso em 01 mai 2018.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **O assédio sexual e moral e sua prova na justiça do trabalho**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 2, n. 16, p. 9-28, mar. 2013. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/95621>>. Acesso em 01 mai 2018.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil – Teoria Geral do Direito Civil**. São Paulo: Saraiva, 2002.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

EVANGELISTA MS, Faiman CJS. Assédio moral no trabalho: abordagens ao tema pela academia, por sindicatos e por órgãos governamentais. Saúde, Ética & Justiça. 2015.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações do trabalho: doutrina, jurisprudência e legislação**. 3. ed. rev. São Paulo: Ltr, 2010.

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

FONSECA, Rodrigo Dias da. **Assédio moral: breves notas**. Revista LTr Legislação do trabalho, São Paulo, ano 71, p. 39-45, jan. 2007 Disponível em: <https://unieducar.org.br/artigos/ASSEDIO%20MORAL%20BREVES%20NOTAS.pdf> Acesso em 01 mai 2018.

GOMES, Orlando. **Introdução ao Direito Civil**. 3ª. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1965.

GRECCO FILHO, Vicente. **Manual de Processo Penal**. 8ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

GUEDES, Fernando Grass. **Assédio moral no Direito do Trabalho e a aplicação da teoria da indenização punitiva no quantum indenizatório** / Fernando Grass Guedes; orientador, Rafael Peteffi da Silva - Florianópolis, SC, 2015.

GUEDES, Márcia Novaes. **“Mobbing”: violência psicológica no trabalho**. Justiça do Trabalho, v. 21, n. 241, p. 89-94, jan. 2004.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.
HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no Trabalho – Redefinindo o Assédio Moral**, 3. ed. Rio de Janeiro Bertrand Brasil, 2006.

KANAANE, Roberto. **Comportamento Humano nas Organizações – O Homem Rumo ao Século XXI**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Ação civil pública trabalhista: análise de alguns pontos controvertidos**. Revista do Ministério Público do Trabalho. a. VI. Brasília: LTr, set. 1996. Disponível em: <
<https://bdjur.tjdft.jus.br/xmlui/handle/tjdft/35963> > Acesso em 01 mai 2018.

MASCARO, Amaury Nascimento. **Iniciação ao Direito do Trabalho**, MASCARO. 29. ed., São Paulo, LTr, 2003.

MELO, Nehemias **Domingos de. Dano Moral Trabalhista: doutrina e jurisprudência**. São Paulo: Atlas, 2007.

MENDES, Marlucci Marques. **O Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Jusbrasil. Disponível em: <https://marlucimendes1.jusbrasil.com.br/artigos/163494107/o-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho> Acesso em 01 mai 2018.

MENEZES, Claudio Armando Couce de. **Assédio moral e seus efeitos jurídicos**. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, a.21. n. 242, fev. 2004. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/70732/009_menezes.pdf?sequence=1 Acesso em 02 mai 2018.

MOLON, Rodrigo Cristiano. **Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 10, n. 568, 26 jan. 2005. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/6173>>. Acesso em: 26 mar. 2018.

NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Dez 1948. Disponível em https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm Acesso em 01 mai 2018.

NASCIMENTO, Amaury Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **Assédio moral no ambiente do trabalho**. São Paulo: Revista LTr, N. 68, nº 08, ago. 2004.

OLIVEIRA, Francisco Antônio. **A prova no processo de trabalho**. 3 ed. São Paulo: RT, 2004.

OLIVEIRA, Sílvio Luiz de. **Sociologia das Organizações**. PINTO, Anniclay Rocha Ribeiro. **Assédio Moral nas Relações Trabalhistas e a Ausência de Tutela Específica no Ordenamento Jurídico**. Disponível em: http://dspace.idp.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1331/Monografia_Anniclay%20Rocha%20Ribeiro%20Pinto.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 01 mai 2018.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do Assédio Moral no Trabalho, uma abordagem transdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA, Sydney Gonçalves da. **Assédio Moral no Trabalho: Elementos Configuradores.** Disponível em

<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/ass%C3%A9dio-moral-no-trabalho-elementos-configuradores>. Acesso em 01 mai 2018.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho.** 2. ed. São Paulo: Leud, 2012.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho.** Rio de Janeiro. Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

SOUZA, Adirleide Greice Carmo de Souza e PIMENTEL, Elizabeth Ferguson. Planeta Amazônia: Revista Internacional de Direito Ambiental e Políticas Públicas. **Meio Ambiente do Trabalho: Os Impactos do Assédio Moral e a Tutela Jurídica do Trabalhador.** <https://periodicos.unifap.br/index.php/planeta/article/view/1547> - Macapá, n. 7, p. 99-114, 2015. Acesso em 01 mai 2018.

TEIXEIRA, Paulo; Peli, Paulo. **Assédio Moral. Uma responsabilidade corporativa.** São Paulo: Ícone 2006.

TEIXEIRA, João Luiz Vieira. **O Assédio Moral no Trabalho: conceito, causas, e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção.** São Paulo: LTr, 2009.

THOME, Candy Florencio. **O Assédio Moral nas Relações de Emprego.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 31, p. 209-228, jul./dez. 2007. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/105292>>.

ZANETTI, Robson. **E-Book: Assédio Moral no Trabalho.** Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 10 mar. 2010. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=5.22743&seo=1>>. Acesso em: 29 abr. 2018.

ZIMMERMANN NETO, Carlos F. **Processo do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2006.

