

UNIVERSIDADE ANHEMBI MORUMBI
HAVILA VANESSA BORGES DE OLIVEIRA

**O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:
Uma análise sobre o dever de reparação do dano extrapatrimonial
acerca da Lei 13.467/2017**

SÃO PAULO
2022

HAVILA VANESSA BORGES DE OLIVEIRA

**O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:
Uma análise sobre o dever de reparação do dano extrapatrimonial
acerca da Lei 13.467/2017**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como exigência para a obtenção
de título de Graduação do Curso de Direito da
Universidade Anhembi Morumbi.

Orientador: Prof. Ms. Alexandre Lunardi

SÃO PAULO

2022

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca UAM
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

O47a Oliveira, Havila Vanessa Borges de
O assédio moral nas relações de trabalho: uma análise
sobre o dever de reparação ... / Havila Vanessa
Borges de Oliveira. – 2022.
44f.

Orientador: Alexandre Lunardi.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em
Direito) – Universidade Anhembi Morumbi,
São Paulo, 2022.
Bibliografia: f. 42-44

1. Direito. 2. Reforma Trabalhista. 3. Assédio Moral.
4. Dano extrapatrimonial. 5. Lei 13.417/2017. I. Título.
CDD 340

HAVILA VANESSA BORGES DE OLIVEIRA

**O assédio moral nas relações de trabalho: Uma análise sobre o dever de
reparação do dano extrapatrimonial acerca da Lei 13.467/2017**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como exigência para a obtenção
de título de Graduação do Curso de Direito da
Universidade Anhembi Morumbi.

Aprovado em:

UNIVERSIDADE ANHEMBI MORUMBI
Prof. Dr. / Ms.

UNIVERSIDADE ANHEMBI MORUMBI
Prof. Dr. / Ms.

UNIVERSIDADE ANHEMBI MORUMBI
Prof. Dr. / Ms.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por me dar forças para finalizar esta pesquisa, aos meus familiares pelo apoio neste momento de difícil passagem.

Aos meus colegas, amigos de classe, pois garantiram uma rede de apoio cíclica uns com os outros, o que contribuiu para o processo de estruturação desta pesquisa.

Um agradecimento especial ao Prof. Ms. Alexandre Lunardi, pela orientação e paciência na condução desta parceria.

RESUMO

A abordagem da pesquisa trata do instituto do dano extrapatrimonial decorrente das relações de trabalho, nos casos de assédio moral. No decorrer da pesquisa, restou abordado os conceitos de assédio moral e de dano extrapatrimonial, bem como suas peculiaridades. Por conseguinte, explanou-se sobre esse instituto e sua reparação, explicitando os casos mais comuns de incidência nos casos de assédio moral. Por último, analisa os dispositivos legais que tratam do dano extrapatrimonial na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, chamada de Reforma Trabalhista, bem como explicação sobre suas disposições. A metodologia utilizada foi a de análise de conceitos e linhas de estudo sobre os temas, sob uma perspectiva de análise de confrontos entre as Leis e conceitos pesquisados, além da pesquisa exploratória em sítios eletrônicos, doutrinas, bibliográficas.

Palavras-chave: Assédio moral. Dano extrapatrimonial. Lei 13.417/2017. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

The research approach deals with the institute of extra-patrimonial damage resulting from labor relations, in cases of moral harassment. In the course of the research, the concepts of moral harassment and extra-patrimonial damage, as well as their peculiarities, remained addressed. Therefore, it was explained about this institute and its repair, explaining the most common cases of incidence in cases of moral harassment. Finally, it analyzes the legal provisions that deal with off-balance sheet damage in Law No. 13,467, of July 13, 2017, called Labor Reform, as well as an explanation of its provisions. The methodology used was the analysis of concepts and lines of study on the themes, from a perspective of analysis of clashes between the Laws and concepts researched, in addition to exploratory research in electronic sites, doctrines, bibliography.

Keywords: Bullying. Off-balance sheet damage. Law 13,417/2017. Labor Reform.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
CAPÍTULO 1 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	11
1.1 FORMAS DE ASSÉDIO MORAL.....	13
1.2 DAS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL	18
1.3 O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL	20
CAPÍTULO 2 ASSÉDIO MORAL NO DIREITO COMPARADO	23
CAPÍTULO 3 DO CONCEITO DE DANO EXTRAPATRIMONIAL	27
3.1 O DANO EXTRAPATRIMONIAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	29
3.2 DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	35
3.3 DA SUBSIDIARIEDADE DE APLICAÇÃO DO DIREITO COMUM AO DIREITO DO TRABALHO	38
CONCLUSÃO	40
REFERÊNCIAS.....	42

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa é relacionada com as Relações sociais: o Estado e o Direito, e a linha de pesquisa busca expressar linhas de pensamento no que se refere aos direitos constitucionais e do trabalho, bem como a dignidade da pessoa humana, por meio da apresentação de conceitos e vertentes jurídicas que tratam sobre o tema proposto, a fim de elucidar de forma transparente os contrapontos que circundam o direito do trabalhador quanto a relação com o empregador e suas nuances, na ocorrência de situações de assédio moral; tema este, que vem numa crescente na última década dada as modificações contemporâneas no direito do trabalho.

Em consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana, previsto na Constituição Federal do Brasil de 1988, faz-se de extrema importância a abordagem do tema, no que tange expressar formas de permitir uma melhor proteção ao trabalhador vítima do assédio moral e na devida reparação extrapatrimonial a este trabalhador, em face das diversas controvérsias que rodeiam o tema na esfera da justiça do trabalho no Brasil.

O assédio moral não é novo nas relações de trabalho e é, infelizmente, um velho conhecido da sociedade. Contudo, apesar de sua ciência egressa a discussão em torno do tema só vem a ganhar mais espaço no ordenamento jurídico brasileiro.

Na ausência de uma legislação federal que verse especificamente sobre esse tema, é necessária uma discussão quanto a legislação e jurisprudência que serve atualmente como base para resolução de conflitos desta seara. Assim dar-se um vislumbre da importância do presente estudo acerca do tema, com o objetivo de sugerir possíveis caminhos razoáveis para essa celeuma no tocante a parte hipossuficiente da relação do trabalho, o empregado, bem como consequência atuar na prevenção de tal prática danosa.

O pano de fundo que regerá o presente estudo, se dará por meio da seguinte questão: (i) Como o ordenamento jurídico brasileiro está adotando o reconhecimento do dano extrapatrimonial nos casos de assédio moral na justiça do trabalho?

A hipótese será trabalhada na questão do reconhecimento da existência de controvérsias na interpretação e aplicação das normas que foram introduzidas pela lei 13.467/2017, no tocante ao dano extrapatrimonial nos casos de assédio moral e

provável insegurança jurídica acerca do tema. Neste aspecto, o trabalhador não poderá ficar desprovido de seus direitos constitucionais em razão de possível obscuridade da lei.

CAPÍTULO 1 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral é um tipo de conduta que causa a pessoa que o está sofrendo, problemas de ordem psicológica, física e social e é assim caracterizado:

Processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atentem contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico¹.

Neste sentido também destaca o autor José Ricardo da Silva, o conceito de assédio moral trazido pela psiquiatra e psicanalista francesa, estudiosa do tema, Marie-France Hirigoyen:

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (HIRIGOYEN, 2005 apud SILVA, 2020, p. 74).

No caso do ambiente de trabalho, o assédio moral então pode ser entendido como uma espécie de violência contra empregado, que consiste na realização de uma série de situações vergonhosas que causem constrangimento, humilhação e ofensa à dignidade do trabalhador. Tais condutas são promovidas em grande maioria pelos superiores hierárquicos do empregado, porém podem ocorrer também, por meio dos seus colegas de trabalho.

Em suma a prática destas condutas abusivas tem como objetivo inferiorizar, isolar ou desestabilizar a mente do empregado em seu ambiente de trabalho, o que por vezes geram consequências demasiadamente prejudiciais para ambas as partes: empregado e empresa.

Conforme observado anteriormente para que seja caracterizado o assédio moral, é preciso que essa prática ocorra de forma reiterada, não sendo uma situação pontual, porém de maneira frequente. Logo entende-se que a prática da ação abusiva, seja de ultrapassar limites normalmente esperados numa relação de trabalho, pois é

¹ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assediomoral-aprovada.pdf>. Acesso em 26 de março de 2022.

normal que numa relação de emprego ocorram cobranças habituais e pertinentes a uma relação empregatícia, bem como a fim da manutenção da continuidade dos negócios da empresa, claro que de forma razoável.

De acordo com Maria Aparecida Alkimin (2009, p. 41) o sofrimento psicológico imposto ao trabalhador:

É um assunto que se universalizou no mundo pós-moderno, onde se conquistou a liberdade individual e de trabalho e demais direitos inerentes à dignidade humana. Todavia, por meio da implantação de novas ideologias de produção e organização do trabalho, votadas para a produtividade e competitividade, exigindo do trabalhador empenho, dedicação, capacitação e, ao mesmo tempo, gerando um clima de insegurança quanto a manutenção do emprego e medidas de flexibilização, além de propiciar a gestão sob pressão para se atingir a todo o custo a lucratividade e qualidade, leva a degradação do ambiente de trabalho e cria um ambiente propenso a violência moral (ALKIMIN, 2009 apud ROMERO, FERREIRA, 2019, p.252).

Assim, o assédio moral está presente em razão da não observância dos direitos trabalhistas de forma habitual e abusiva, e pela exagerada pressão exercida sob o empregado, por produção no ambiente de trabalho. Existem situações que também ferem o desempenho do empregado e acabam por afetar sua honra, e que podem ser consideradas assédio moral, como: brincadeiras constrangedoras ou ofensivas, humilhações privadas ou públicas, apelidos pejorativos ou vergonhosos, entre outras.

Uma pesquisa realizada em 2021, pela consultoria ICTS Protiviti, empresa que presta serviços por meio de plataformas de atendimento, para tratamento de denúncias em empresas, demonstrou que no primeiro semestre de 2021, os relatos de abuso moral e sexual registram a marca de 31 mil denúncias. Do total apurado, 91,8% são denúncias qualificadas para apuração. Esse número, que envolve 347 empresas, representa quase o triplo de casos de 2019 e de 2020, que alcançaram a marca de 12.349 e 12.529, respectivamente, sendo os anos com o maior número de registros. Em 2016, esse volume representava 4.367 denúncias².

Os números acima corroboram em revelar o quão é relevante a discussão sobre o tema para a sociedade, segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho – TST, “em 2018, mais de 56 mil ações envolvendo assédio moral foram ajuizadas na

² LEGIS *Compliance*. Triplica o número de assédio moral e sexual no primeiro semestre deste ano, aponta ICTS Protiviti. 2021. Disponível em: <https://www.legiscompliance.com.br/artigos-e-noticias/3337-triplica-o-numero-de-assedio-moral-e-sexual-no-primeiro-semester-deste-ano-aponta-icts-protiviti>. Acesso em 26 de março de 2022.

Justiça do Trabalho.”³ Tais números são eficientes em demonstrar o quanto são degradantes as situações de assédio moral, o que pode ser demonstrado nas falas da psiquiatra Marie-France Hirigoyen:

Como compreender que uma pessoa que investiu tanto em seu trabalho se veja subitamente posta de lado, que não lhe deem mais trabalho, que a isolem, que a humilhem?!? Não é porque ela deixou de ser competente ou porque de algum jeito agiu errado, pois isso poderia ser esclarecido e justificaria uma dispensa. Não, no mais das vezes, é porque ela teve o azar de não ter feito as alianças sociopolíticas corretas ou a boa rede de relacionamentos, ou porque é diferente, ou então porque suas qualidades profissionais a tornam ameaçadora para alguém. Dentro de uma lógica sadia, este funcionamento é absurdo. Existe uma perversão do trabalho, no sentido de que se perdeu de vista a finalidade do trabalho, para reter exclusivamente a luta pelo poder (HIRIGOYEN, 2005 apud SILVA, 2020, p. 112).

Considerando tamanha complexidade em torno das relações no ambiente de trabalho que pode ser observada na narrativa supra, é possível assegurar que o indivíduo na figura de empregado, merece ser resguardado em seus direitos no tocante a legislação trabalhista, uma vez na posição de parte hipossuficiente desta relação Empresa vs. Empregado.

Apesar do enfoque da presente pesquisa, não abranger a figura do assédio moral nas diferentes frentes em que se apresenta, pois não se limita as relações de trabalho, podendo ser visto até no ambiente educacional e familiar, buscou-se evidenciá-lo por meio das relações de trabalho em que se pode observar quantidade substancial dos casos em tela na sociedade e na justiça.

1.1 Formas de assédio moral

A figura do assédio moral se apresenta de várias formas e algumas de suas modalidades foram elencadas e tipificadas inclusive, numa cartilha desenvolvida pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST, que expressa que, no ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado de acordo com a sua abrangência, são eles⁴:

³ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. TST lança cartilha e vídeos sobre assédio moral. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/tst-lanca-cartilha-e-videos-sobre-assedio-moral?inheritRedirect=true>. Acesso em 26 de março de 2022.

⁴ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Cartilha de prevenção ao assédio moral. 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em 26 de março de 2022.

Assédio moral interpessoal: Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;

Assédio moral institucional: Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

Por sua vez a cartilha ainda explana que o assédio moral se manifesta de três modos distintos, são os tipos⁵:

Assédio moral vertical: Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

- Descendente: assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo.

- Ascendente: Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo.

- Assédio moral horizontal: Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do *bullying*, por ter como alvo vítimas vulneráveis.

Assédio moral misto: Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

Além das formas de assédio moral, têm-se algumas condutas que podem ser percebidas como assédio de acordo com Marie-France Hirigoyen⁶:

1) Deterioração proposital das condições de trabalho

- Retirar da vítima a autonomia.
- Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas.
- Contestar sistematicamente suas decisões.

⁵ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Cartilha de prevenção ao assédio moral. 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em 26 de março de 2022.

⁶ HIRIGOYEN, 2005 apud SILVA, 2020, p. 198.

- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada.
- Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador...
- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete.
- Dar-lhe permanentemente novas tarefas.
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências.
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências.
- Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios).
- Agir de modo a impedir que obtenha promoção.
- Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos.
- Causar danos em seu local de trabalho.
- Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar.
- Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho.
- Induzir a vítima ao erro.

2) Isolamento e recusa de comunicação

- A vítima é interrompida constantemente.
- Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima.
- A comunicação com ela é unicamente por escrito.
- Recusam todo contato com ela, mesmo o visual.
- É posta separada dos outros.
- Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros.
- Proíbem os colegas de lhe falar.
- Já não a deixam falar com ninguém.
- A direção recusa qualquer pedido de entrevista.

3) Atentado contra a dignidade

- Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la.
- Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros...).
- É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados.
- Espalham rumores a seu respeito.
- Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental).
- Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada.
- Criticam sua vida privada.
- Zombam de sua origem ou de sua nacionalidade.
- Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas.
- Atribuem-lhe tarefas humilhantes.
- É injuriada com termos obscenos ou degradantes.

4) Violência verbal, física ou sexual

- Ameaças de violência física.
- Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara.
- Falam com ela aos gritos.
- Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas.
- Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio.
- Fazem estragos em seu automóvel.
- É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas).

- Não levam em conta seus problemas de saúde.

Heinz Leymann psicólogo alemão-sueco que foi pioneiro nos estudos sobre assédio moral a partir da década de 80, elaborou o LIPT (Índice Leymann de Terrorização Psicológica), em que elencou 45 perguntas que servem para medir ou verificar o nível de exposição a situações hostis a que eram submetidos os empregados (TOLFO; OLIVEIRA, 2015).

As perguntas citadas anteriormente, são uma espécie de inventário em que a pessoa que faz a investigação da situação, irá verificar se o empregado que possivelmente foi abusado moralmente passou por aquelas situações e são elas⁷:

A) Atividades de bullying para reduzir a capacidade da vítima de se comunicar adequadamente com outras pessoas, incluindo o próprio agressor:

1. O chefe ou assediador não permite que a vítima se comunique.
2. A vítima é continuamente interrompida ao falar.
3. Os colegas o impedem de se expressar.
4. Os colegas gritam com ele, gritam com ele e o insultam em voz alta.
5. São produzidos ataques verbais criticando o trabalho realizado.
6. Há críticas à sua vida privada.
7. A vítima fica apavorada com telefonemas.
8. Você é ameaçado verbalmente.
9. Você é ameaçado por escrito.
10. O contato com a vítima é rejeitado (evitando contato visual, através de gestos de rejeição, desdém ou desprezo etc.).
11. A sua presença é ignorada, por exemplo dirigindo-se exclusivamente a terceiros (como se não o vissem ou não existissem).

Perfil do perseguidor.

Segundo o professor Iñaki Piñuel, responde ao de um "psicopata organizacional" que usa técnicas sutis de ataque, manipula o ambiente para encontrar aliados entre colegas de trabalho ou seu silêncio diante dessa situação, tenta "subir" rapidamente para exercer melhor a partir dessa posição, seu bullying e, ressaltou a professora, já se viu que muitos deles já eram *bullies* na escola.

⁷ MOBBING.NU. 45 PERGUNTAS DE HEINZ LEYMAN. Inventário Leymann de Terrorização Psicológica, LIPT. Tradução livre do Inventário Leymann de Terror Psicológico (LIPT em inglês). Disponível em: <http://www.mobbing.nu/45PERGUNTAS.htm>. Acesso em 05 de junho de 2022.

B) Atividades de assédio para impedir que a vítima tenha a possibilidade de manter contatos sociais:

12. Nunca se fala com a vítima.
13. Ele não tem permissão para se dirigir a um.
14. Você é designado para um trabalho que o isola de seus colegas.
15. Seus colegas estão proibidos de falar com ele.
16. É negada a presença física da vítima.

C) Atividades de assédio destinadas a desacreditar ou impedir a vítima de manter sua reputação pessoal ou profissional:

17. A vítima é amaldiçoada ou caluniada.
18. Fofocas e boatos orquestrados pelo *stalker* ou gangue de *stalker* são espalhados sobre a vítima.
19. A vítima é ridicularizada.
20. A vítima é considerada doente mental.
21. É feita uma tentativa de forçar um exame ou diagnóstico psiquiátrico.
22. Uma suposta doença da vítima é fabulada ou inventada.
23. Seus gestos, sua postura, sua voz e seu humor são imitados para poder ridicularizá-los.
24. Suas crenças políticas ou religiosas são atacadas.
25. Sua vida privada é ridicularizada.
26. Eles zombam de suas origens ou nacionalidade.
27. Você é forçado a fazer um trabalho humilhante.
28. O trabalho da vítima é injustamente monitorado, anotado, registrado e consignado em termos maliciosos.
29. As decisões da vítima são questionadas ou contestadas.
30. Você é insultado em termos obscenos ou degradantes.
31. A vítima é assediada sexualmente com gestos ou proposições.

D) Atividades de assédio destinadas a reduzir a ocupação e empregabilidade da vítima através do descrédito profissional.

32. A vítima não recebe nenhum trabalho.
33. Ela é privada de qualquer ocupação e assegura-se que ela não consiga encontrar nenhum trabalho para si mesma.
34. Tarefas totalmente inúteis ou absurdas são atribuídas a você.
35. Você recebe tarefas muito abaixo de sua capacidade ou habilidades profissionais.
36. Novas tarefas são constantemente atribuídas a você.
37. Ele é feito para realizar trabalhos humilhantes.
38. Você recebe tarefas que exigem experiência além de suas habilidades profissionais.

E) Atividades de assédio que afetem a saúde física ou mental da vítima.

39. Você é forçado a realizar trabalhos perigosos ou especialmente prejudiciais à saúde.

40. Você está fisicamente ameaçado.

41. A vítima é agredida fisicamente, mas não gravemente, como advertência.

42. Ele é atacado fisicamente, mas sem se conter.

43. As despesas são feitas voluntariamente com a intenção de prejudicá-la.

44. Dano é causado em seu local de trabalho ou em casa.

45. A vítima é agredida sexualmente.

Esse inventário que fora objeto de diversas intervenções devido a sua ampla utilização para aferição dos casos de assédio moral vivido por empregados, trata-se de uma forma demonstrar o quão é relevante a preocupação com os trabalhadores, observada a sua individualidade e direitos inerentes a pessoa humana, assim:

A importância de pesquisar sobre assédio moral no trabalho está, então, não apenas em caracterizar a ocorrência do fenômeno em organizações, mas também em utilizar estas informações a fim de informar o caráter ilegítimo desta prática aos trabalhadores, principalmente aos que possuem baixo nível de escolarização. Trabalhadores que não têm conhecimento de seus direitos e não sabem identificar a violência sofrida se tornam vítimas fáceis de “superiores perversos” (TOLFO; OLIVEIRA, 2015, p.170)

Nos casos em que comprovada a prática do assédio moral contra o empregado, é possível pleitear de acordo com o artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, a rescisão indireta do contrato de trabalho, o que é uma forma de demissão do empregador pelo empregado, este artigo prevê que algumas maneiras de assédio moral, são causas que a justificam e nestes casos, autorizam o empregado a sair do emprego desta forma. O empregado também tem outras formas de procurar seus direitos, caso a empresa venha a ser omissa com a situação, como apresentar uma denúncia perante o sindicato da sua categoria de trabalho ou perante o Ministério Público do Trabalho.

1.2 Das consequências do assédio moral

As consequências do assédio moral sofrido no ambiente de trabalho, podem ser observadas em diversas sequelas de ordem física e psicológica, que afetam o

indivíduo, como⁸: dores generalizadas, palpitações, distúrbios digestivos, dores de cabeça, hipertensão arterial (pressão alta), alteração do sono, irritabilidade, crises de choro, abandono de relações pessoais, problemas familiares, isolamento, depressão, síndrome do pânico, estresse, esgotamento físico e emocional, perda do significado do trabalho, suicídio.

Diante do exposto conclui-se que, tais sequelas podem vir a caracterizar doenças, sendo elas os efeitos do assédio. Além de ter a integridade física abalada, o fator psicológico pode ir além das doenças psicossociais, alterando ainda a percepção que o indivíduo tem sobre si, podendo ocasionar uma dificuldade no tocante a sua personalidade a partir de uma identidade com visão distorcida, em que o indivíduo acaba por internalizar uma posição que lhe foi imposta pelo indivíduo ou empresa que praticou o assédio. Neste sentido, estudiosos em psicologia versam que:

Uma autoestima elevada – o sentimento de valor pessoal – é positiva. Pessoas que se sentem bem em relação a si mesmas (que concordam com as declarações de autoafirmação nos questionários) têm menos noites insones, sucumbem com menos facilidade às pressões para se conformarem, têm menos probabilidade de usar drogas, são mais persistentes em tarefas difíceis e em geral mais felizes (BROCKNER & HULTON, 1978; BROWN, 1991 apud SILVA, 2020, p. 454, grifo do autor).

Pessoas com baixa autoestima não se veem necessariamente como destituídas de valor ou inúteis, mas carecem de boas coisas para dizer a respeito de si mesmas. Essa baixa autoestima impõe um ônus. Com bastante frequência, a infelicidade e o desespero coexistem com a baixa autoestima. Pessoas que sentem que estão aquém de suas esperanças são vulneráveis à depressão. Pessoas com autoimagem aquém do que pensam que deveriam ser se *tornam* vulneráveis à ansiedade (HIGGINS, 1987 apud SILVA, 2020, p. 454).

Assim é possível observar que os danos causados ao indivíduo por meio de afronta aos seus direitos de personalidade causando-lhe danos morais, podem ser em alguns casos irreversíveis ou de difícil tratamento. Desta forma, destaca-se a importância do tema na sociedade, principalmente na esfera das relações de trabalho, em que consiste a maior parte da vivência do indivíduo, bem como de suas relações interpessoais.

⁸ UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Cartilha: sobre o assédio moral. Núcleo de Estudos de Processos Psicossociais e de Saúde nas Organizações e no Trabalho. Disponível em: https://nepot.ufsc.br/?page_id=91. Acesso em: 29 de maio de 2022.

1.3 O que não é assédio moral

O autor Robson Zanetti traz importante reflexão quando se fala do que não é assédio moral, deste modo versa que⁹:

O assédio começa a surgir como um novo termo, onde se usam nas ações trabalhistas para qualquer situação, tudo não deve passar a virar assédio, é importante analisar bem cada situação. Até pouco tempo atrás as pessoas diziam sentir-se estressadas, agora começam a dizer assediadas! Ao passar a linguagem corrente, o termo assédio moral vem sendo utilizado de forma equivocada e muitas vezes abusiva. Dessa forma, é importante distinguirmos o assédio moral do conflito de trabalho, do stress, da violência no trabalho e de outras situações, para que esta confusão não acabe resultando numa indenização indevida. Não é porque alguém se diz assediado que realmente o está sendo. Como disse muito bem Heinz Leymann, se não for possível distinguir o assédio moral ou *mobbing* este termo não teria sentido próprio,¹⁶ ou seja, o assédio não deve ser confundido, pois tem características próprias. (Grifo nosso)

Para que não ocorram controvérsias neste sentido, faz-se de suma importância que o com o devido apoio, seja profissional, da área recursos humanos ou de pessoas próximas, o trabalhador possa analisar se está de fato está sendo assediado ou se tão somente trata-se da dinâmica da relação entre empregado e empregador.

Como disse muito bem Heinz Leymann, se não for possível distinguir o assédio moral ou *mobbing* este termo não teria sentido próprio, ou seja, o assédio não deve ser confundido, pois tem características próprias.¹⁰

Assim, esses conflitos inerentes das relações trata-se de uma normalidade no dia a dia, as pessoas têm opiniões opostas, logo o conflito pode vir a ocorrer¹¹.

O que não pode ocorrer é que um conflito venha a se transformar numa perseguição, pois daí poderemos a ter o assédio. Para evitar que o conflito se transforme em assédio, sua solução pode vir através da mediação ou arbitragem.

- No caso de assédio, o assediador visa deixar a vítima num estado de submissão e destruição psíquica, já no conflito de trabalho não;
- O assédio coloca sempre a questão do poder: ele visa a lembrar quem tem o poder e quem deseja ter o poder¹², o que não ocorre no caso do conflito de trabalho;
- O conflito de trabalho se demonstra de forma aberta enquanto que o assédio é feito através de utilização de técnicas como negar o que

⁹ ZANETTI, Robson. Assédio Moral No Trabalho. p. 327. Edição do Kindle. 2018. (eBook Kindle)

¹⁰ LEYMAN, 1996 apud ZANETTI, 2018. p. 372.

¹¹ ZANETTI, Robson. Assédio Moral No Trabalho. p. 327. Edição do Kindle. 2018. (eBook Kindle)

¹² GREBOT, 2007 apud ZANETTI, 2018. p. 343.

disse, manipular a comunicação, realizar pequenos atos que muitas vezes parecem não ser nada, quando na verdade existem ou existirão muitos outros que criaram um verdadeiro terror psicológico na vítima;

- No conflito de trabalho um grupo de colegas tem o mesmo ressentimento de violência da parte de outro grupo (responsável ou empregador), cada pessoa vítima é solidária com a outra e identifica seu sofrimento aquele das outras pessoas do grupo. O sofrimento coletivo é dividido e se opõe ao isolamento das ligações sociais existentes no assédio.¹³ O conflito de trabalho acaba em pedidos de desculpas ou explicações, enquanto que o assédio termina pelo menos em problemas de saúde;
- O conflito de trabalho é muito mais freqüente que o assédio moral. Dessa forma, a diferença entre estas duas figuras é importante porque o conflito não gera indenização, se dentro dele não houver ato ilícito.

Neste tocante vide julgado do TRT - Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região¹⁴:

Assédio moral e sexual. Depressão como doença do trabalho. O assédio moral e sexual exige prova da prática dos atos, de ofensa à integridade física e psíquica do trabalhador. Prova dos autos que revela apenas pequenos desentendimentos entre empregado e seu superior hierárquico. TRT – 4ª Região. Recurso Ordinário. Acórdão do processo nº 00879-2005-401-04-00-0. Data de publicação: 16/07/2007. Juíza Relatora: Ana Lúcia Heineck Kruse.

Outro fator que pode contribuir para a identificação errônea da figura do assédio moral é o estresse, algo que ao longo dos anos só aumenta, visto a sociedade que está evoluindo de forma cada vez mais veloz, e por sua vez exige grande capacidade de mudança das pessoas, como consequência tem-se o estresse.

Estudos internacionais demonstram que o estresse é maior problema no mundo do trabalho e o número de pessoas sofrendo de um estado de estresse causado ou agravado pelo trabalho vá provavelmente crescer nos próximos anos.¹⁵ Muitas vezes, o estresse faz parte da própria profissão e sendo assim, já foi decidido que não cabe o assédio moral, conforme se vê no julgado abaixo:

Assédio moral. O assédio moral está ligado às condições hierárquicas e de autoridade do empregador, mais especificamente aos desvios no uso destas faculdades, não se confundindo com a “pressão” psicológica resultante do recrudescimento do mercado de trabalho no qual se insere a atividade do empregado, tampouco com o simples “receio de perder o emprego“. O empregador detém legítimo direito de exigir produtividade de seus empregados, porque assume os riscos da atividade econômica (CLT, art. 2º). A inexistência de comprovação da exposição do empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou mesmo a sofrimento psicológico no desempenho de suas

¹³ GREBOT, 2007 apud ZANETTI, 2018. p. 343.

¹⁴ ZANETTI, Robson. Assédio Moral No Trabalho. p. 327. Edição do Kindle. 2018. (eBook Kindle)

¹⁵ TRÉMEUR; DOUEDAR, 2008 apud ZANETTI, 2018. p. 362.

atividades em função da alegada cobrança excessiva por parte do empregador quanto às metas estabelecidas pela direção e, estando a própria atividade do reclamante – gerente geral de agência bancária – submetida ao estresse próprio da profissão de bancário, não há como reconhecer o assédio moral, capaz de justificar o pagamento de assédio moral, capaz de justificar o pagamento de 111-10-00-6. 1ª Turma. Relatora: Juíza Elaine Machado Vasconcelos. DJ: 14/09/2007.

É normal que sejam exigidas metas dos trabalhadores, maiores produtividades etc., isso não quer dizer que a pessoa está sendo assediada. Quando se fala em stress, o repouso tem a função reparadora, fazer uma viagem de lazer, por exemplo, irá diminuir o stress. Já quando uma pessoa é vítima de assédio, o sentimento de culpa e a humilhação persistem por longo tempo, mesmo se este quadro varia em função da personalidade de cada pessoa.¹⁶21 Cremos que um dos principais pontos na distinção diz respeito à intenção.¹⁷ “Algumas condições de trabalho tornam-se cada vez mais duras: é necessário fazer melhor (tarefas para fazer com urgência, mudanças de estratégia), tudo isso gera stress, todavia o objetivo consciente da administração pelo stress não é destruir os trabalhadores, mais pelo contrário, os tornar mais competitivos. A finalidade é o crescimento da eficácia ou da rapidez na realização de uma tarefa. Se a gestão pelo stress provoca consequências devastadoras para a saúde, é por um deslize, uma má dosagem (mesmo se, por seminários de gestão do stress, tente-se mostrar aos gerentes, chefes, supervisores,... como melhor suportar a pressão!). No stress, contrariamente ao assédio moral, não existe intenção maldosa.

Mesmo que a figura do assédio moral não se confunda com o estresse, é de suma importância evitar as situações que causem estresse, a fim de possivelmente não se torne assédio moral, assim é recomendável que quando um trabalhador se veja nessa situação em seu trabalho comunique seu empregador com o intuito de que ele possa resolver a fonte causadora estresse, já que as perspectivas de percepções sobre o estresse da mesma forma que o assédio moral são subjetivas. O estresse não é assédio moral, porém pode vir a tornar-se assédio caso fique demonstrado o sentimento de culpa e humilhação para a vítima, sendo estes dois últimos elementos essenciais na diferenciação, considerando ainda a frequência (ZANETTI, 2018).

¹⁶ HIRIGOYEN, 2004 apud ZANETTI, 2018. p. 374.

¹⁷ TRÉMEUR; DOUEDAR, 2008 apud ZANETTI, 2018. p. 374.

CAPÍTULO 2 ASSÉDIO MORAL NO DIREITO COMPARADO

A fim de demonstrar na presente pesquisa, buscou-se trazer alguns conceitos de assédio moral em alguns países ao redor do mundo, bem como outras denominações em língua inglesa a exemplo.

O conceito ou definição de assédio moral nestes países podem ter algumas variações, mas em suma é possível observar que se trata da mesma figura.

Mobbing

Derivado do verbo em inglês *to mob*, que significa assediar, cercar, agredir, atacar, comparando-se, por analogia, às agressões praticadas por animais, que agem de forma a isolar a vítima.

São ações repetidas e/ou claramente negativas, dirigidas contra pessoas de uma maneira ofensiva e que podem conduzir a seu isolamento do grupo. O termo *mobbing* relaciona-se mais a perseguições coletivas ou à violência ligada à organização, incluindo desvios que podem culminar em violência física¹⁸.

O termo em inglês que ganhou maior visibilidade no Brasil nos últimos anos, porém já era objeto de pesquisa em outros países é o *bullying* que significa:

Bullying

Em inglês, *to bully* significa tratar com desumanidade, com grosseria.

De início, não dizia respeito ao mundo do trabalho. Falava-se em *bullying* essencialmente para descrever as humilhações, os vexames ou ameaças que certas crianças ou grupos de crianças infligem a outras.

No Reino Unido, conforme legislação existente e por meio do Protections From Harassment Act (1997), há também a expressão *stalkin*, que significa “conduta reiterada, que tem o potencial de acuar, perturbar física e psicologicamente uma vítima”.

O termo *bullying* é mais amplo que o termo *mobbing*. Vai de chacotas e isolamento até condutas abusivas com conotações sexuais ou agressões físicas. Refere-se mais às ofensas individuais do que à violência organizacional¹⁹.

Um outro conceito trazido é o *Acoso moral*. O termo refere-se também ao assédio moral e psicológico; é comumente utilizado nos países de língua espanhola²⁰.

¹⁸ CÂMARA LEGISLATIVA DO DISTRITO FEDERAL. Núcleo de Estudos e Ações sobre Violência no Trabalho. Violência no Trabalho: reflexões conceitos e orientações. Brasília. 2008.

¹⁹ CÂMARA LEGISLATIVA DO DISTRITO FEDERAL. Núcleo de Estudos e Ações sobre Violência no Trabalho. Violência no Trabalho: reflexões conceitos e orientações. Brasília. 2008.

²⁰ CÂMARA LEGISLATIVA DO DISTRITO FEDERAL. Núcleo de Estudos e Ações sobre Violência no Trabalho. Violência no Trabalho: reflexões conceitos e orientações. Brasília. 2008.

Harcèlement moral

Termo utilizado na França, um dos países precursores no combate contra os atos de assédio moral, principalmente a partir de estudos realizados pela psicanalista Marie-France Hirigoyen. Esse tema, até então, só era discutido na Suécia, país que antecedeu a França na discussão do problema.

Moral harassment

Nos Estados Unidos, o termo harassment somente foi introduzido em 1990 por um artigo de Heinz Leymann na revista *Violence and Victim*. O fenômeno, porém, já vinha sendo estudado desde 1976 pelo psiquiatra americano Carroll Brodsky, no livro intitulado *The Harrassed Worker*. Para ele, o assédio consiste em ataques repetidos e voluntários de uma pessoa a outra para atormentá-la, miná-la, provocá-la. Ele assinala os efeitos desse comportamento nocivos à saúde e, muito apropriadamente, acrescenta que se trata provavelmente apenas da parte não submersa de um *iceberg*.

Whistleblowers

Literalmente, o *whistleblower* é “o tocador de apito”, aquele que alerta a campanha do alarme ou que desfaz o estopim e, em decorrência, se torna alvo de represálias. Toma para si a decisão de alertar a opinião pública sobre malversações e atos de corrupção ou denunciar violações da lei, ações de empresas ou instituições que apresentam um perigo importante e específico relacionado à saúde ou segurança pública.

Na prática, aqueles que denunciam os problemas de funcionamento de um sistema sofrem, evidentemente, represálias da parte do próprio sistema. Trata-se de uma forma específica de assédio moral, destinada a silenciar quem não obedece às regras do jogo²¹.

Ainda pode-se observar definições para a prática de assédio moral em outros países fora da Europa, por exemplo o Japão, a saber:

Ijime

No Japão, o assédio moral é um fenômeno muito antigo.

Da mesma forma que os outros termos já mencionados, o termo *ijime* é utilizado não só para descrever as ofensas e humilhações infligidas às crianças no colégio, mas também para descrever, nas empresas nipônicas, as pressões de um grupo com o objetivo de formar os jovens recém-contratados ou reprimir os elementos perturbadores. O objetivo do *ijime* é inserir os indivíduos no grupo e torná-los moldados aos interesses da organização.

De acordo com Robson Zanetti (2018, p. 169):

Na França entrou em vigor a Lei de modernização social no dia 20 de janeiro de 2002 e no que se refere ao assédio, ela possui disposições visando a interdição, prevenção, proteção, facilitação e repressão, ou

²¹ CÂMARA LEGISLATIVA DO DISTRITO FEDERAL. Núcleo de Estudos e Ações sobre Violência no Trabalho. Violência no Trabalho: reflexões conceitos e orientações. Brasília. 2008.

seja, ela procura oferecer o enquadramento jurídico do assédio moral desde sua prevenção até seu tratamento.

A interdição vem estabelecida no art. 122-49 do Código do Trabalho, segundo o qual “Nenhum assalariado deve sofrer práticas repetidas de assédio moral que tenham por objeto ou efeito uma degradação das condições de trabalho susceptível de atingir os direitos e a sua dignidade, alterar sua saúde física ou mental ou de comprometer seu futuro profissional...” A obrigação de o empresário prevenir o assédio, ou seja, trata-se de uma obrigação de fazer, vem estabelecida em seus artigos 230-2 e 122-51 do Código do Trabalho

“I. - o dirigente do estabelecimento toma as medidas necessárias para assegurar a saúde e proteger a saúde física e mental dos trabalhadores do estabelecimento e inclusive dos trabalhadores temporários. Estas medidas compreendem as ações de prevenção dos riscos profissionais, de informação e de formação bem como a colocação em prática de uma organização e de meios adaptados. Ele cuida da adaptação destas medidas para levar em conta a mudança de circunstâncias visando melhorar as situações existentes. [...] art. 230-2, I”

“Cabe ao dirigente tomar todas as medidas necessárias visando prevenir as práticas estabelecidas no art. 122-49 (práticas constitutivas do assédio moral)” (art. L. 122-51)

A facilitação da solução de litígios ocorre por meio da mediação. O artigo 122-54 do Código do Trabalho estabelece que um processo de mediação possa ser considerado por toda pessoa de empresa que estima ser vítima de assédio. A escolha do mediador será discutida entre as partes.

A repressão “é passível de uma sanção disciplinar todo assalariado tendo procedido as práticas definidas no art. 122-49 [interdição de assédio moral]” (art. 122-50)

Ainda o art. 152-1-1 do Código do Trabalho reza que:

“Toda infração as disposições dos artigos L. 122-46, L. 122-49 (assédio moral) e L. 123-1 será punida de prisão de um ano e de uma multa de 3750 euros ou de uma destas duas penas somente.

O tribunal poderá ordenar, à custa da pessoa condenada, a fixação do julgado nas condições previstas no artigo 131-35 do Código Penal e sua inserção, integral ou resumida em jornais que ele designar, sem que estes custos possam exceder o máximo da multa aplicada.”

Com base nos conceitos versados acima, pode-se entender que o assédio moral é tema perene nas relações humanas num geral, porém mais presente nas relações de trabalho, muito possivelmente em razão do sistema capitalista mundialmente adotado, que por vezes pode propiciar a prática de condutas abusivas. Considerando ainda as similaridades dos termos elencados acerca do assédio moral, é possível verificar que a prática de conduta abusiva ao trabalhador de forma

constante ou não, trata-se de fenômeno que merece ser reprimido nas relações humanas.

A título de demonstração, a fim de colaborar com as exposições trazidas, dentro deste aspecto na presente pesquisa, é possível verificar na figura a seguir, um breve quadro com estatísticas sobre o assédio moral no continente europeu.

Figura 1. Estatística sobre assédio moral na Europa



22

Logo, pode-se perceber que o assédio moral, trata-se de fenômeno que pode ser observado mundialmente, o que o torna uma espécie de risco inerente e perene, que apesar de não ser novo, merece e precisa ser tratado.

²² ZANETTI, Robson. Assédio Moral No Trabalho. p. 1072. Edição do Kindle. 2018. (eBook Kindle)

CAPÍTULO 3 DO CONCEITO DE DANO EXTRAPATRIMONIAL

O dano extrapatrimonial é um instituto que veio a ganhar maior visibilidade na esfera do Direito do Trabalho, muito em razão da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, a intitulada Reforma Trabalhista. Com o advento de tal legislação houve novas normativas que tratam deste instituto jurídico, porém esse avanço não se limita somente a lei, mas também abrange a doutrina e jurisprudência, como consequência desta reforma.

Por meio do artigo 223-A da lei supra, o que de algum modo poderia não permitir margem para reparação, desde a promulgação da lei, nota-se a obrigatoriedade de reparação do dano extrapatrimonial nos casos em que há lesão no tocante às relações existenciais e de direitos de personalidade.

Para tanto, faz-se de extrema importância uma análise mais profunda sobre este instituto no que tange sua aplicabilidade para reparação nos casos de assédio moral nas relações de trabalho. Neste caso, serão analisados os artigos 223-A ao 223-G da Lei 13.467/2017²³, que estão dispostos no Título II-A da Consolidação das

²³ DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

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

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

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

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

I - a natureza do bem jurídico tutelado;

II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;

III - a possibilidade de superação física ou psicológica;

IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;

V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;

VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;

VII - o grau de dolo ou culpa;

VIII - a ocorrência de retratação espontânea;

IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;

X - o perdão, tácito ou expreso;

XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;

Leis do Trabalho, que versam sobre o conceito de dano extrapatrimonial, bens juridicamente protegidos, causas, requisitos de reparação e quais os parâmetros utilizados para fixação de indenização.

A Constituição Federal do Brasil de 1988, traz em seu artigo 5º, caput, incisos V e X o fundamento legal para reparação por meio de indenização nos casos de dano moral²⁴:

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

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

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

É expressa a questão da inviolabilidade dos direitos fundamentais e da dignidade da pessoa humana, bem como o direito de reparação caso ocorra lesão a eles.

De acordo com o conceito trazido por Carlos Roberto Gonçalves (2009, p. 359):

“Dano moral é o que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio. É a lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, intimidade, a imagem, o bom nome etc., como se infere dos art. 1º, III, e 5º, V e X, da Constituição Federal, e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação”. (apud ROMERO, FERREIRA, 2019, p.249)

Logo, entende-se que qualquer situação que cause algum tipo lesão a pessoa, o atingindo enquanto ser humano, viola sua personalidade e, caso referida situação torne-se evidenciada, enseja uma reparação pelo dano moral sofrido.

XII - o grau de publicidade da ofensa.

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

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

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

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

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2o Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1o deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3o Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

²⁴ CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 29 de março de 2022.

No que diz respeito ao dano extrapatrimonial, há controvérsias na doutrina, pois enquanto uma frente defende que o dano moral é uma das espécies de dano extrapatrimonial, outra indica que se trata de um sinônimo.

Na vertente que entende o dano extrapatrimonial com suas espécies, Costa (2001, p. 187) indica que este instituto “serve para designar um amplo gênero, do qual dano moral, dano à pessoa, dano estético e dano existencial são espécies.” (apud FELICIANO, PASQUALETO, 2018).

São exemplos destas espécies quando: o empregado sofre algum tipo de acidente no trabalho e que causa uma lesão em alguma parte do corpo, por exemplo no rosto, o que seria um dano estético, ou se seu superior hierárquico espalha boatos que prejudiquem a imagem do empregado, configurando isso um dano moral, ou ainda, o submeta a jornadas de trabalho exaustivas, em que fica prejudicado o seu convívio social, este último sendo um dano existencial²⁵.

Entende-se que a Lei 13.467/2017, trouxe em seu Título II-A o enfoque necessário para um tema tão controverso, buscando abranger tais espécies como o dano moral e estético, dentro do instituto do dano extrapatrimonial. Portanto pode-se concluir que a figura do dano moral, seja como sinônimo ou espécie do dano extrapatrimonial, é de suma importância quando se trata de reparação e prevenção de condutas que prejudicam, no caso da presente pesquisa, os trabalhadores, apesar do artigo 223-B da CLT prever também as pessoas jurídicas. “Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação”²⁶.

3.1 O Dano Extrapatrimonial na Justiça do Trabalho

A Reforma Trabalhista, assim denominada a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, buscou regular alguns entendimentos acerca do contrato de trabalho que outrora não tinham disposições explícitas na norma. Assim, entende-se que a referida tem como um dos seus objetivos, o de atender a situações que são objeto de

²⁵ CALDAS, Edson. **Reforma trabalhista: indenização por dano moral será limitada e baseada no salário da vítima**. 2017. Disponível em:

<<https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2017/07/reforma-trabalhistaindenizacao-por-dano-moral-sera-limitada-e-baseada-no-salario-da-vitima.html>>. Acesso em: 27 de março de 2022.

²⁶ DECRETO-LEI Nº 5.452, de 1º de maio de 1943 e LEI 13.467 de 13 de julho de 2017.

Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 27 de março de 2022.

controvérsias, por meio do preenchimento de lacunas normativas existentes no ordenamento jurídico brasileiro.

Em consonância com esse objetivo, ao suprir tais lacunas normativas, buscou-se na maioria das situações aplicáveis, assegurar uma padronização que visa a proteção e garantias a pessoa humana e ao valor do trabalho, constatações que podem ser observadas nos artigos estabelecidos com a Reforma Trabalhista em seu Título II-A - Do Dano Extrapatrimonial -, composto pelos artigos 223-A até 223-G, já vistos anteriormente.

O dano extrapatrimonial e suas espécies como o moral, existencial e estético, bem como o material, como preconiza uma vertente da doutrina jurídica, não estavam até então regulados e normatizados nas disposições da Consolidação das Leis do Trabalho. Porém, esta ausência de normatização específica não causava grandes adversidades, tampouco significativas no tocante a aplicabilidade de normas constitucionais e civis existentes, em casos de danos semelhantes, mas na esfera trabalhista.²⁷

Com o advento da Lei nº 13.467/2017 é possível observar que se optou por realizar uma regulação que atendia em específico a questão do dano extrapatrimonial. A princípio, é possível notar que o legislador intentou segregar a nova regência, por meio artigo 223-A que está localizada no Título II-A da CLT das demais normativas que envolvem o tema dano extrapatrimonial, “tais como a Constituição da República, os diplomas internacionais, além dos diplomas normativos externos à Consolidação das Leis do Trabalho, tal como, ilustrativamente, o Código Civil Brasileiro de 2002”²⁸.

Neste sentido, o doutrinador Mauricio Godinho Delgado pondera que é possível superar determinações de utilização somente dos dispositivos contidos no Título II-A da Consolidação das Leis do Trabalho²⁹:

²⁷ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. p. 53 e 54. Disponível em: <https://www.medicina.ufmg.br/next/wp-content/uploads/sites/79/2018/07/reformatrabalhista.pdf>.

Acesso em 7 de maio de 2022.

²⁸ BARROSO, Heloísa de Freitas. O DANO EXTRAPATRIMONIAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO. 2018. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/33897/1/2018_tcc_hfbarroso.pdf. Acesso em 7 de maio de 2022.

²⁹ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. p. 53 e 54. Disponível em: <https://www.medicina.ufmg.br/next/wp-content/uploads/sites/79/2018/07/reformatrabalhista.pdf>. Acesso em 7 de maio de 2022.

(...) mediante a interpretação científica dos dispositivos analisados, com o concurso dos métodos lógico-racional, sistemático e teleológico fornecidos pela Hermenêutica Jurídica, ao invés de se ater o intérprete à mera leitura gramatical e literalista dos preceitos componentes do novo Título II-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

Desta forma, considerando o modo de interpretação supracitado demonstra-se que existem normas gerais e superiores, dadas pela Constituição de 1988 e por normativas internacionais de direitos humanos em vigor no Brasil, que refletem na regulação da matéria adicionada pelo título em questão e implementado na Consolidação das Leis do Trabalho.

Em consequente sobre o artigo 223-B da CLT, segundo alguns doutrinadores indicam, excluiu-se a coletividade como sujeito de direito, pois citam que o artigo em tela afirmou que são as titulares exclusivas do direito a reparação a pessoa física ou jurídica vitimada. Assim, eliminou-se a possibilidade de reparação do dano coletivo.

No tocante aos artigos 223-C e 223-D, que versam sobre os bens juridicamente tutelados, tanto em relação a pessoa física, como a jurídica, partindo de uma análise *ipsis litteris*, de certa forma tais artigos pretendem apresentar um rol extenuante. Porém considerando uma interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica dos artigos supra constata-se que se trata de um rol meramente exemplificativo.

Em análise ao artigo 223-E da Consolidação das Leis do Trabalho, é possível observar relação direta com as disposições constantes no artigo 942³⁰ “Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação”. Ainda em seu parágrafo único indica “São solidariamente responsáveis com os autores os coautores e as pessoas designadas no artigo 932”; por sua vez, o artigo 932 em seu inciso III, prevê que o empregador responde pelos atos praticados por seus empregados, no exercício do trabalho, ou em razão dele.

Ainda nesta seara, o artigo 223-F da CLT não se trata de uma novidade quando se observa o que traz em seu texto, uma vez que a possibilidade de cumulação de indenizações, já era objeto no ordenamento jurídico brasileiro, a saber no artigo 5º,

³⁰ LEI N o 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002. Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 07 de maio de 2022.

inciso X da Constituição Federal/88, bem como da súmula 387 do Superior Tribunal de Justiça.

No artigo consequente ao supracitado, sendo o artigo 223-G, trata dos critérios de apreciação do juízo frente ao dano extrapatrimonial, bem como uma espécie de tarifação da quantificação do dano extrapatrimonial. O caput do referido artigo, traz perspectivas objetivas e subjetivas que podem abrandar ou agravar a indenização, o que repercute os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

A título de ilustração, será demonstrado a seguir, alguns dados em gráficos, que foram extraídos do sítio do CNJ - Conselho Nacional de Justiça na *web*, a fim de tangibilizar aos leitores desta pesquisa a importância do direito de reparação de um bem jurídico lesado por meio do assédio moral. Cabe informar que, os dados demonstram os pedidos apresentados perante a Justiça do Trabalho do Brasil no ano de 2021 e que pleiteiam a indenização por dano moral; não há neles segregação para ilustrar em específico o termo dano extrapatrimonial, porém entende-se que consta intrínseco.

Figura 2. Lista de casos novos por assunto

Casos novos por Assunto												
Assunto - Nome1	Assunto - Nome2	Assunto - Nome3	Assunto - Nome4	Assunto - Nome5	Assunto - Nome6	Assunto - Nome7	Código	A.	1º Grau	2º Grau	TST	Total
DIREITO DO TRABALHO	Responsabilidade Civil do Empregador	Indenização por Dano Moral	Assédio Moral	-	-	-	1723		33.845	18.593	2.242	54.680
Total									33.845	18.593	2.242	54.680

Figura 3. Casos novos por instância

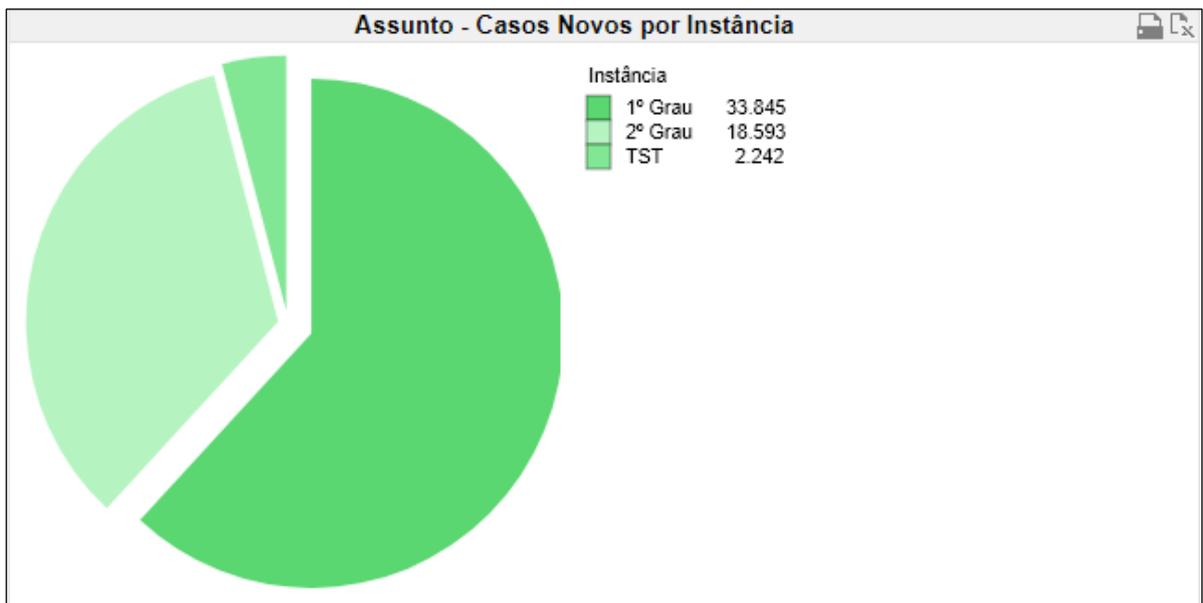
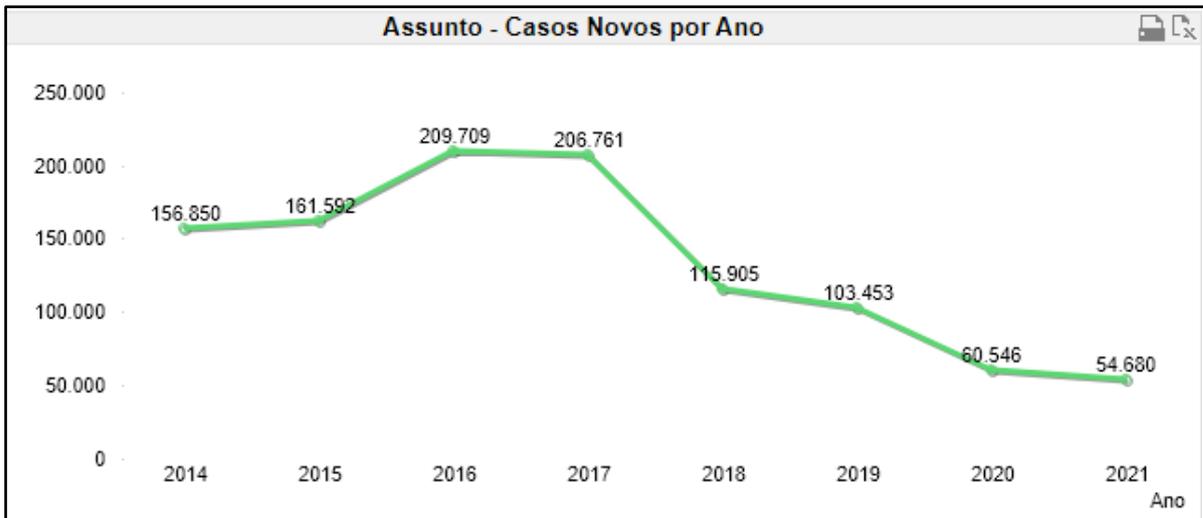


Figura 4. Casos novos por ano

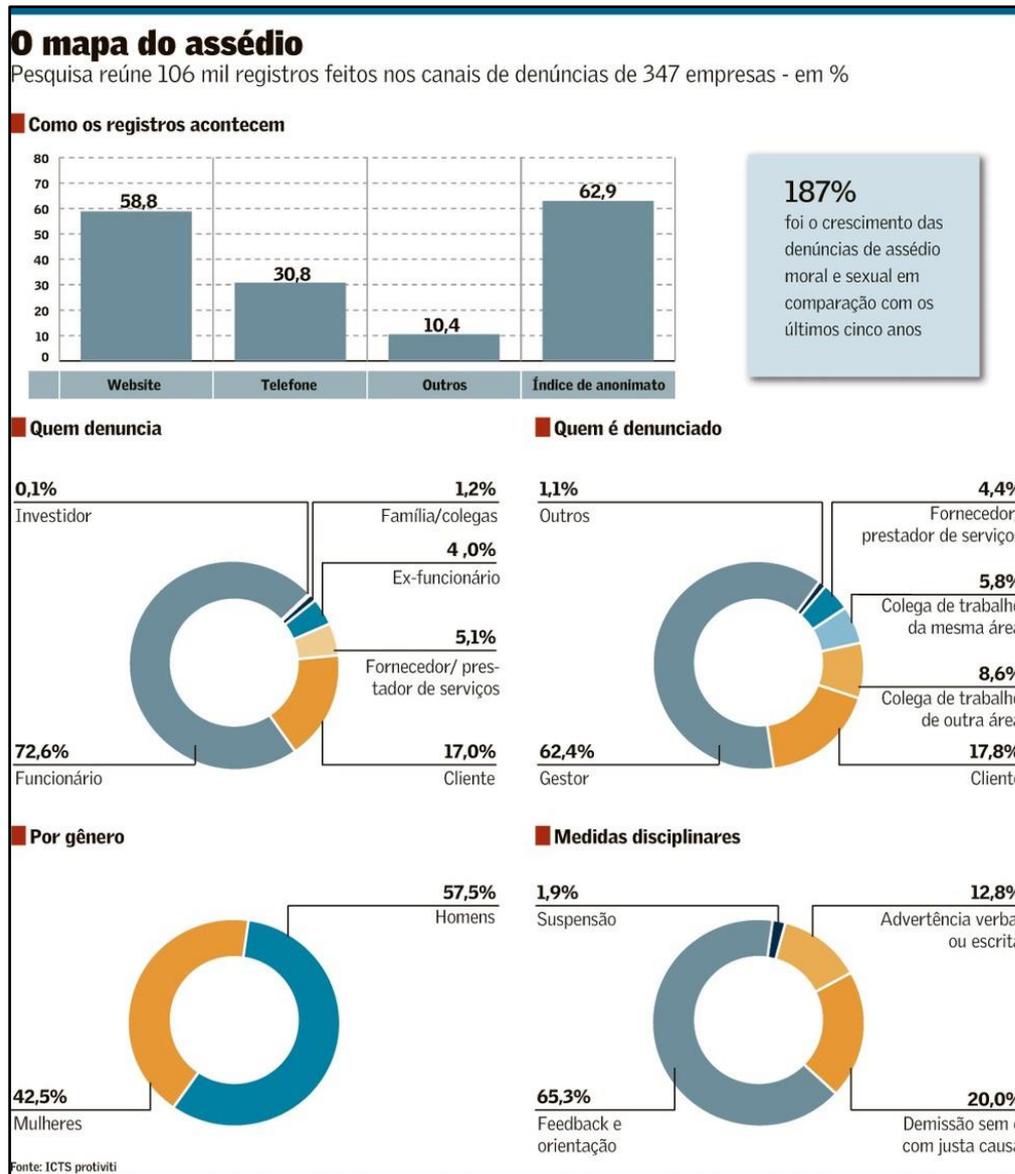


Um ponto importante que pode ser notado em observação a figura 3, é que desde 2014, a quantidade de processos pleiteando indenização por dano moral, tem certa linearidade, apesar dos picos nos anos de 2016 e 2017.

A partir do ano de 2017, ano este, em que entrou em vigor a Lei 13.467 a denominada Reforma Trabalhista, é possível perceber uma caída vertiginosa dos casos, o que possivelmente é uma das consequências da regulamentação do instituto do dano extrapatrimonial na CLT.

Dados de uma pesquisa encomendada pelo jornal Valor Econômico em 2021, demonstrou que mesmo com os empregados trabalhando em formato *home-office*, sendo este um dos reflexos da pandemia em razão da COVID-19, os números de denúncias por assédio não diminuíram.

Figura 5. O mapa do assédio



Nota-se nesse mapa a incidência das mais variadas formas de assédio, seja por parte do gestor, o que compõe a grande maioria, bem como de colegas de trabalho da mesma área em que o trabalhador atua, de outras áreas e até por familiares.

Ainda na pesquisa, foi informado que³¹:

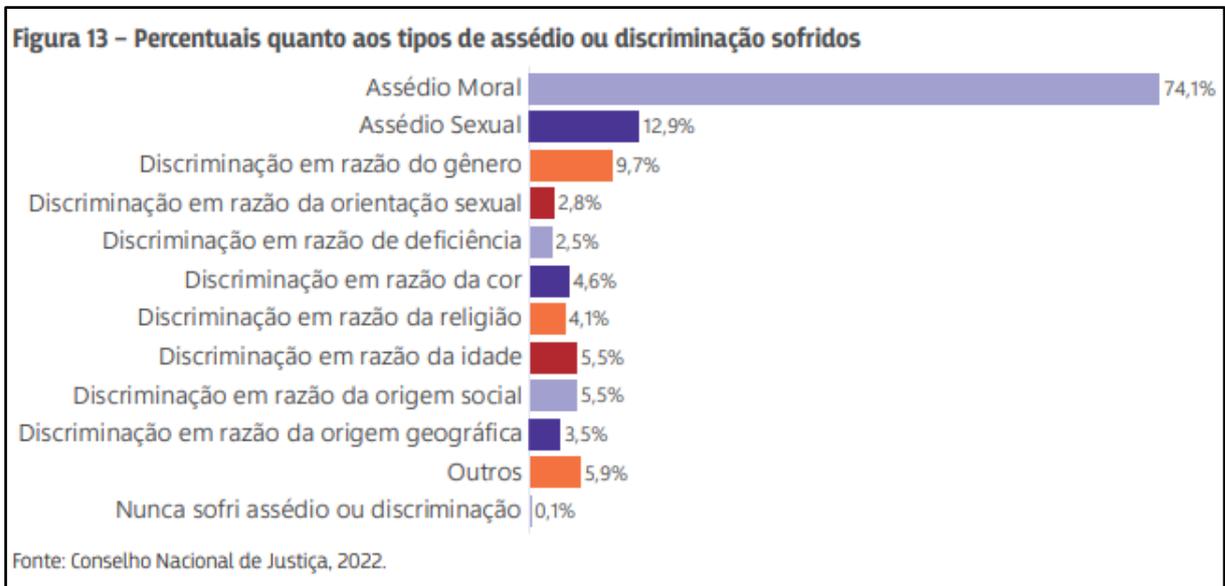
A falta de testemunhas e de elementos suficientes para embasar uma denúncia, em razão de os procedimentos serem virtuais, com restrições operacionais e orçamentárias por parte das companhias, prejudicou a aplicação de punições. As demissões com ou sem justa causa caíram 18,6% no ano passado, comparado a 2019. Elas foram aplicadas em apenas 20% das denúncias consideradas procedentes.

³¹ CAMPOS, Stela. VALOR. Assédio aumenta durante pandemia no home office. Stela Campos. 2021. Disponível em: <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2021/05/06/assedio-aumenta-durante-pandemia-no-home-office.ghtml>. Acesso em: 08 de junho de 2022.

As medidas disciplinares mais utilizadas ainda são o feedback e a orientação, praticados em 65,3% dos casos.

Assim, é possível supor que uma quantidade considerável de casos de assédio, nem chegam ao judiciário brasileiro, o que poderia explicar a baixa de novos casos demonstrados nos gráficos anteriores extraídos do sítio do Conselho Nacional de Justiça. Nem mesmo o próprio poder judiciário escapa da ocorrência do fenômeno do assédio moral em seu ambiente, o que pode ser visto na figura a seguir, que foi promovida considerando as denúncias realizadas no ambiente de trabalho do judiciário.

Figura 6. Percentuais quanto aos tipos de assédio ou discriminação sofridos



32

É nítido que o assédio moral está no topo das denúncias efetuadas, o que vem ao encontro das ações que devem ser promovidas para sua repressão, sejam por meio de demonstração por meio de relatórios como este, entre outras.

3.2 Da competência da justiça do trabalho

No Brasil, as discussões iniciais para criação da Justiça do Trabalho datavam a década de 30. Alguns anos depois em 1941, ela foi formalmente estabelecida, como

³² CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Pesquisa Nacional ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DO PODER JUDICIÁRIO. 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/02/pesquisa-assedio-e-discriminacao-1.pdf>. Acesso em 07 de junho de 2022.

se pode verificar na “História da Justiça do Trabalho” constante no sítio do TST – Tribunal Superior do Trabalho na *web*³³:

Em 1º de maio de 1941, é oficialmente instalada a Justiça do Trabalho no Brasil. Desde a Constituição de 1934 a JT estava instituída, bem como já havia sido organizada por meio do Decreto nº 1.237/1939, todavia é apenas em 1941 que Vargas decide instalá-la oficialmente, em meio a comemorações do Dia do Trabalhador, em 1º de maio, no Estádio Vasco da Gama/RJ. A Justiça do Trabalho, à época, tinha ainda como órgão máximo o Conselho Nacional do Trabalho. O intuito de instalação da Justiça do Trabalho, naquele momento, foi o de “criar um fórum especial para que patrões e empregados resolvessem suas disputas com a mediação do poder público”, procurando atender aos interesses dos supracitados, de modo a evitar mais conflitos e possíveis greves.

Com a instalação da Justiça do Trabalho, os três níveis ficaram organizados do seguinte modo: Juntas de Conciliação e Julgamento (1º instância), Conselhos Regionais do Trabalho (2º instância) e Conselho Nacional do Trabalho (3º instância). As Juntas tinham competência para a solução dos dissídios individuais, dos quais cabiam recursos para as demais instâncias. Os Conselhos Regionais julgavam dissídios coletivos e eram compostos por um presidente, quatro vogais (um dos empregados, um dos empregadores e dois alheios aos interesses profissionais) e seus suplentes, todos nomeados pelo Presidente da República.

Posteriormente, o Decreto-Lei nº 9.797, de 9 de setembro de 1946, extinguiu o CNT e criou o Tribunal Superior do Trabalho (TST), o mesmo ocorrendo com os Conselhos Regionais que passaram a ser denominados de Tribunais Regionais do Trabalho (TRT), já as Juntas de Conciliação e Julgamento permaneciam as mesmas. A instalação do TST se deu no dia 23 de setembro de 1946 em ato solene na sala de sessões do CNT.

A Constituição Federal de 1946 integrou a Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário, mantendo a estrutura que tinha como órgão administrativo, inclusive com a representação classista. Sua estrutura permaneceu assim nas Constituições posteriores, de 1967 (alterada pela Emenda de 1969) e de 1988.

A Constituição da República de 1988 manteve a estrutura original da Justiça do Trabalho e de seus órgãos nos três graus de jurisdição – Juntas de Conciliação e Julgamento, TRTs e TST. Em 1999, a Emenda Constitucional 24 extinguiu a representação classista, e o TST passou a ser integrado por 17 ministros vitalícios, e as Juntas de Conciliação deram lugar as Varas do Trabalho.

³³ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. História da Justiça do Trabalho. CGEDM – Coordenadoria de Gestão Documental e Memória. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho#:~:text=O%20intuito%20de%20instala%C3%A7%C3%A3o%20da,mais%20conflitos%20e%20poss%C3%ADveis%20greves>. Acesso em 06 de junho de 2022.

Já a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) sofreu alteração, por meio das leis nº 9.957 e nº 9.958, ambas de 12 de janeiro de 2000. A primeira delas instituiu procedimento sumaríssimo no processo trabalhista, para “dissídios individuais cujo valor não exceda a quarenta vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação”, excluídas as demandas em que a Administração Pública é parte. Tal procedimento visou agilizar a instrução e julgamento das causas, além de objetivar a celeridade no encaminhamento e apreciação de recursos. Já a segunda lei dispôs sobre as Comissões de Conciliação Prévia de empresas e sindicatos, permitindo a execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho.

Em 2004, **uma nova alteração, introduzida pela Emenda Constitucional 45, ampliou não só a competência da Justiça do Trabalho – para abranger também os conflitos oriundos das relações de trabalho**, e não somente das de emprego, como antes – como a composição do TST, que passou a ter 27 ministros. (Grifo nosso)

Em 2016, a Emenda Constitucional 92 explicitou o TST como órgão do Poder Judiciário e alterou os requisitos para o provimento dos cargos de ministro.

A Lei 13.467/2017, sancionada em julho de 2017, entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, trazendo mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Deste modo, a Justiça do Trabalho passou a ser competente para julgar qualquer ação que tenha origem nas relações de trabalho em geral, inclusive aquelas reclamações trabalhistas que pleiteassem indenização por danos morais (TEIXEIRA, 2019, p. 34).

Neste sentido a Constituição Federal/88, tem entre suas disposições o artigo 14, em que expressa³⁴:

Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição; com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I,

o;

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; (Grifo nosso)

³⁴ CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 07 de junho de 2022.

VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

Ainda a súmula 392 do TST, vem corroborar o exposto na CF/88 supra³⁵:

Súmula nº 392 do TST

DANO MORAL E MATERIAL. RELAÇÃO DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO (redação alterada em sessão do Tribunal Pleno realizada em 27.10.2015) - Res. 200/2015, DEJT divulgado em 29.10.2015 e 03 e 04.11.2015

Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material, decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido.

Considerando o exposto, entende-se que dentro do ordenamento jurídico brasileiro esse tema resta pacificado.

3.3 Da subsidiariedade de aplicação do Direito Comum ao Direito do Trabalho

Como anteriormente abordado, até a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, o instituto do dano extrapatrimonial tinha sua regulação promovida por meio do Direito Civil.

Com lacunas que podem ter no ordenamento jurídico, o que é de certa forma aceitável uma vez que o legislador pode incorrer em falhas inerentes a pessoa humana e pode vir nestas ocasiões, a não contemplar todas as possibilidades que

³⁵ JUSTIÇA DO TRABALHO. Tribunal Superior do Trabalho. Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 392 do TST. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-392. Acesso em 07 de junho de 2022.

podem ser aplicáveis em casos concretos, bem como no ordenamento jurídico brasileiro.

Contudo, considerando que a justiça não pode se omitir em razão das lacunas existentes na legislação é nestes momentos que se denota a importância da aplicação das disposições previstas no artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho³⁶:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Mesmo com a modificação do conteúdo da Consolidação das Leis do Trabalho promovida pela Lei 13.437/2017, entende-se que não houve mudança em sua interpretação, posto que mesmo removendo termos que faziam relação com à necessidade dos institutos serem compatíveis, o artigo 769 da CLT ainda está presente em seu texto, a saber “Art. 769 - Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.”³⁷

Logo é possível constatar que o uso de analogias, da aplicação de jurisprudência, bem como do Direito Comum, são claramente formas legítimas de fonte de aplicação ao caso concreto, a fim de se assegurar a devida prestação jurisdicional aqueles que precisam de uma resposta da justiça quanto a garantia dos seus direitos (TEIXEIRA, 2019).

³⁶ DECRETO-LEI Nº 5.452, de 1º de maio de 1943 e LEI 13.467 de 13 de julho de 2017. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 06 de junho de 2022.

³⁷ DECRETO-LEI Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 06 de junho de 2022.

CONCLUSÃO

A configuração do assédio moral na Justiça do Trabalho, tem levado em conta critérios objetivos, como pode-se concluir no decorrer desta pesquisa, na ocorrência de um fato que possa causar qualquer tipo de constrangimento ou constrição na relação de trabalho, considerando ainda critérios subjetivos, como a presença do dano moral sofrido por quem sofreu o abuso. Com esses requisitos devidamente comprovados pelo trabalhador que sofreu o assédio, a reparação do dano, por meio de indenização, pode via a ser determinada.

Considerando o exposto na presente pesquisa, pode-se concluir que o instituto do dano extrapatrimonial pode tratar-se de um rebaixamento sofrido por determinada pessoa em função de uma conduta realizada por um terceiro, afrontando assim os direitos de personalidade do indivíduo.

É possível observar também que, o dano moral aqui denominado dano extrapatrimonial é um gênero e a figura do assédio moral seria espécie. A proteção assegurada ao indivíduo quando se trata de direitos de personalidade e proteção a reparação por dano moral, é observada a partir das disposições da Constituição Federal do Brasil que traz em seu artigo 5º que todos são iguais perante a lei, garantindo-se, dentre outros, a inviolabilidade da 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. Neste sentido também encontra amparo na legislação civilista, o Código Civil brasileiro, por meio dos seus artigos 186 e 927 versam sobre a reparação do dano moral.

Porém, a partir da vigência da Lei 13.467/2017, foi introduzido o Título II-A em suas disposições por meio dos artigos 223-A à 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho que passa assim, a regular o instituto do dano extrapatrimonial, que busca proteger a honra, liberdade, imagem, intimidade entre outros, que são bens juridicamente tutelados intrínsecos da pessoa física, passando a responsabilizar aqueles que tenham de alguma forma contribuído para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção de sua ação ou omissão.

Entendeu-se que representa um grande avanço, posto que se tem objetivamente destacado na própria legislação trabalhista, determinações claras sobre a aplicação indenização no que tange o dano extrapatrimonial.

Assim, pode-se constatar que eventual ato praticado por um trabalhador de uma empresa, que venha a causar dano moral a outro trabalhador será de responsabilidade da empresa a reparação que possivelmente será pleiteada pelo trabalhador que sofreu o abuso.

Para que haja a responsabilidade civil do empregador pela indenização por dano moral em razão da prática de assédio moral devem ser observados os requisitos cumulativamente necessários. É possível concluir ainda que, mesmo com as novas disposições trazidas na Consolidação das Leis do Trabalho pode-se prevalecer ainda a responsabilização objetiva em que não há uma apuração de culpa da empresa, pois é responsável pelos atos de seus empregados, assim caberá posteriormente a empresa buscar sua compensação junto aos envolvidos no ato ilícito.

Pode-se concluir que entre as benesses trazidas pela inclusão do dano extrapatrimonial na CLT, destaca-se a indicação de parâmetros a serem analisados pelo juiz da causa ao apreciar um pedido de indenização por dano moral, considerando a intensidade do sofrimento ou da humilhação; da possibilidade de superação física ou psicológica e da situação social e econômica das partes, previsões estas constantes no artigo 223-G, bem como a tarifação do valor da indenização constante em seu § 1º.

Logo conclui-se que o instituto do dano extrapatrimonial, só veio a contribuir de forma positiva no ordenamento jurídico, para a reparação devida dos casos de assédio moral na justiça do trabalho.

REFERÊNCIAS

BARROSO, Heloísa de Freitas. O DANO EXTRAPATRIMONIAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO. 2018. Disponível em:

https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/33897/1/2018_tcc_hfbarroso.pdf. Acesso em 7 de maio de 2022.

CALDAS, Edson. **Reforma trabalhista: indenização por dano moral será limitada e baseada no salário da vítima.** 2017. Disponível em:

<<https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2017/07/reforma-trabalhista-indenizacao-por-dano-moral-sera-limitada-e-baseada-no-salario-da-vitima.html>>. Acesso em: 27 de março de 2022.

CÂMARA LEGISLATIVA DO DISTRITO FEDERAL. Núcleo de Estudos e Ações sobre Violência no Trabalho. **Violência no Trabalho: reflexões conceitos e orientações.** Brasília. 2008. Disponível em:

http://www.dhnet.org.br/dados/cartilhas/dh/cartilha_df_violencia_trabalho.pdf. Acesso em 05 de junho de 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO.** Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assediomoral-aprovada.pdf>. Acesso em 26 de março de 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em números 2021.** Disponível em:

https://paineis.cnj.jus.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=qvw_l%2FPainelCNJ.qvw&host=QVS%40neodimio03&anonymous=true&sheet=shResumoDespFT. Acesso em 06 de junho de 2022.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 29 de março de 2022.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 07 de junho de 2022.

DECRETO-LEI Nº 5.452, de 1º de maio de 1943 e LEI 13.467 de 13 de julho de 2017.

Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 27 de março de 2022.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A REFORMA**

TRABALHISTA NO BRASIL: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo:

LTr, 2017. Disponível em: <https://www.medicina.ufmg.br/nest/wp-content/uploads/sites/79/2018/07/reformatrabalhista.pdf>. Acesso em 7 de maio de

2022.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo.

Danos extrapatrimoniais no Direito do Trabalho e sua reparação. Disponível em:

<https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/27005-danos->

extrapatrimoniais-no-direito-do-trabalho-e-sua-reparacao. Acesso em: 28 de março de 2022.

JUSTIÇA DO TRABALHO. Tribunal Superior do Trabalho. Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 392 do TST. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-392. Acesso em 07 de junho de 2022.

LEGIS Compliance. **Triplica o número de assédio moral e sexual no primeiro semestre deste ano, aponta ICTS Protiviti**. 2021. Disponível em: <https://www.legiscompliance.com.br/artigos-e-noticias/3337-triplica-o-numero-de-assedio-moral-e-sexual-no-primeiro-semester-deste-ano-aponta-icts-protiviti>. Acesso em 26 de março de 2022.

LEI N o 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002. Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 07 de maio de 2022.

MOBBING.NU. **45 PERGUNTAS DE HEINZ LEYMANN**. Inventário Leymann de Terrorização Psicológica, LIPT. Tradução livre do Inventário Leymann de Terror Psicológico (LIPT em inglês). Disponível em: <http://www.mobbing.nu/45PREGUNTAS.htm>. Acesso em 05 de junho de 2022.

ROMERO, Ralfe Oliveira; FERREIRA, Cristiana Sanchez Gomes. **Direito 5.0**. 1 Ed. Erechim: Editora Deviant LTDA. 2019. (eBook Kindle)

SILVA, José Ricardo da. **Assédio Moral nas relações de trabalho**. Edição do Kindle. 2020. (eBook Kindle)

TEIXEIRA, Rodrigues Fernanda. **O DANO EXTRAPATRIMONIAL NO DIREITO DO TRABALHO: Uma análise sobre a inconstitucionalidade da Reforma Trabalhista**. 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/26450/1/DanoExtrapatrimonialDireito.pdf>. Acesso em 07 de junho de 2022.

TOLFO, Suzana da Rosa; OLIVEIRA, Renato Tocchetto de. **Assédio moral no trabalho : características e intervenções**. Florianópolis, SC: Lagoa, 2015. Disponível em: <https://neppot.ufsc.br/files/2016/08/LIVRO-AMT-CaraInterv2015.pdf>. Acesso em 05 de junho de 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Cartilha de prevenção ao assédio moral**. 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em 26 de março de 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **História da Justiça do Trabalho**. CGEDM – Coordenadoria de Gestão Documental e Memória. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho#:~:text=O%20intuito%20de%20instala%C3%A7%C3%A3o%20da,mais%20conflitos%20e%20poss%C3%ADveis%20greves>. Acesso em 06 de junho de 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **TST lança cartilha e vídeos sobre assédio moral.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/tst-lanca-cartilha-e-videos-sobre-assedio-moral?inheritRedirect=true>. Acesso em 26 de março de 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Cartilha: sobre o assédio moral.** Núcleo de Estudos de Processos Psicossociais e de Saúde nas Organizações e no Trabalho. Disponível em: https://neppot.ufsc.br/?page_id=91. Acesso em 29 de maio de 2022.

ZANETTI, Robson. **Assédio Moral No Trabalho.** Edição do Kindle. 2018. (eBook Kindle)

CAMPOS, Stela. VALOR. **Assédio aumenta durante pandemia no home office.** Disponível em: <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2021/05/06/assedio-aumenta-durante-pandemia-no-home-office.ghtml>. Acesso em: 08 de junho de 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Pesquisa Nacional ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DO PODER JUDICIÁRIO. 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/02/pesquisa-assedio-e-discriminacao-1.pdf>. Acesso em 07 de junho de 2022.