

**INSTITUTO VALE DO CRICARÉ  
FACULDADE VALE DO CRICARÉ  
CURSO DE DIREITO**

**BRUHNA DOS SANTOS LIMA**

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: A  
INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL**

**SÃO MATEUS  
2018**

**BRUHNA DOS SANTOS LIMA**

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: A  
INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade Vale do Cricaré, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em 2018. Orientadora: Professora Aline P. L. Camargo.

**SÃO MATEUS**

**2018**

**BRUHNA DOS SANTOS LIMA**

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: A  
INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade Vale do Cricaré, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

**BANCA EXAMINADORA**

---

**PROF. ALINE P. L. CAMARGO  
FACULDADE VALE DO CRICARÉ  
ORIENTADOR**

---

**PROF.  
FACULDADE VALE DO CRICARÉ**

---

**PROF.  
FACULDADE VALE DO CRICARÉ**

A Deus, autor da minha vida, minha rocha, minha fortaleza, minha alegria e meu sustento até aqui. Sem ele, nada disso seria possível. A ele toda a Glória! E também a minha família por todo apoio e incentivo.

“Porque dele e por ele, e para ele, são todas as coisas; glória, pois, a ele eternamente. Amém.”  
(Romanos 11:36)

## RESUMO

O presente estudo tem como finalidade analisar o instituto do assédio moral nas relações de trabalho e sua consequência jurídica proveniente da tutela fornecida pelo sistema jurídico brasileiro: a indenização por dano moral. Com o intuito de disseminar o tema e seus desdobramentos, podendo assim mais pessoas conhecê-lo. Tema este que vem aumentando em todo o mundo causando conflitos na vida pessoal, familiar e social do empregado. Levando o empregado a passar por situações vexatórias, humilhantes e ofensivas. Atos ofensivos que é denominado pela doutrina de assédio moral ou, como alguns preferem chamar, violência moral no trabalho ou terror psicológico que, uma vez detectado, ensejará reparações. Inicialmente será trazido como as relações de trabalho se progrediram no decorrer da história, para maior discernimento como tornou no sentido de relação de trabalho nos dias atuais. Posteriormente será estudada a definição de subordinação presente nos contratos de trabalho, e será explanado que a dignidade da pessoa humana atua como um limite ao poder de governo do empregador. Em seguida analisaremos a história do assédio moral, conceituando-o, situando quais são suas formas, sua vítima e seu agressor. Diferenciaremos o dano moral e o assédio moral, igualmente será posto como o assédio moral é tratado na legislação do nosso País. Será abordada também a responsabilidade do empregador que pratica o assédio moral e sua responsabilidade face ao assédio moral praticado por empregados. Nesta oportunidade será manifesto a quem compete o ônus da prova no assédio moral. Ademais explanaremos a aplicação do método bifásico nas fixações de indenização por danos morais pelo STJ e uma análise jurisprudencial a respeito do tema assédio moral, explicando o que o distingue para os tribunais e a relação dos valores da indenização por danos morais e a extensão do dano.

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

## **ABSTRACT**

The purpose of this study is to analyze the institution of moral harassment in labor relations and its legal consequence stemming from the protection provided by the Brazilian legal system: compensation for moral damages. With the intention of disseminating the theme and its unfolding, so that more people can know it. This issue has been increasing throughout the world causing conflicts in the personal, family and social life of the employee. Taking the employee into vexatious, humiliating and offensive situations. Offensive acts that is termed by the doctrine of moral harassment or, as some prefer to call it, moral violence at work or psychological terror that, once detected, will bring about reparations. Initially it will be brought as labor relations have progressed in the course of history, to greater discernment as it has become in the sense of working relationship in the present day. Subsequently, the definition of subordination in labor contracts will be studied, and it will be explained that the dignity of the human person acts as a limit to the power of government of the employer. Next we will analyze the history of bullying, conceptualizing it, situating its forms, its victim and its aggressor. We will differentiate between moral harassment and moral harassment, and it will also be seen how harassment is dealt with in the legislation of our country. It will also address the responsibility of the employer who practices bullying and its responsibility in the face of moral harassment by employees. In this opportunity it will be obvious who is responsible for the burden of proof in moral harassment. In addition we will explain the application of the biphasic method in the fixations of indemnification for moral damages by STJ and a jurisprudential analysis on the subject of moral harassment, explaining what distinguishes it for the courts and the relation of the values of the indemnification for moral damages and the extension of the damage .

Key words: Harassment. Work relationship. Subordination. Dignity of human person. Moral damage. Indemnity. Civil responsibility.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>10</b>
<b>1 RELAÇÃO DE TRABALHO, SUBORDINAÇÃO E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA</b> .....	<b>12</b>
1.1 RELAÇÃO DE TRABALHO E SUA EVOLUÇÃO HISTÓRICA .....	12
1.2 SUBORDINAÇÃO .....	13
1.3 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA .....	15
<b>2 ASSÉDIO MORAL</b> .....	<b>17</b>
2.1 NOÇÕES GERAIS .....	17
2.2 CONCEITO.....	18
2.3 DEFINIÇÃO DE DANO MORAL E ASSÉDIO MORAL .....	20
2.4 VÍTIMA E AGRESSOR.....	22
2.5 O ASSÉDIO E SUAS FORMAS .....	23
2.6 ASSÉDIO MORAL NO BRASIL.....	25
<b>3 DA RESPONSABILIDADE POR PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL</b> .....	<b>27</b>
3.1 DA RESPONSABILIDADE CIVIL .....	27
3.2 RESPONSABILIDADE CIVIL POR ASSÉDIO MORAL .....	29
<b>3.2.1 Assédio moral pelo próprio empregador</b> .....	<b>30</b>
<b>3.2.2 Assédio moral cometido por empregados</b> .....	<b>32</b>
<b>4 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL</b> .....	<b>35</b>
4.1 PARA O ASSEDIADO .....	35
4.2 PARA O EMPREGADOR .....	36
4.3 CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL E ÔNUS DA PROVA.....	37
<b>5 ASSÉDIO MORAL: DO <i>QUANTUM</i> INDENIZATÓRIO FIXAÇÃO E O ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL</b> .....	<b>41</b>
<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>44</b>



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	46
---------------------------------	----

## INTRODUÇÃO

É notório, que ter um emprego representa a possibilidade do sustento de uma família e até mesmo de si, de um modo digno, assim como demonstra ser um ato fundamental para o ser humano.

Contudo, de modo infeliz, é comum que o sonho de diversos trabalhadores de ter uma condição econômica melhor venha a cair por terra. Haja vista que em certos casos, o ambiente de trabalho, que deveria ser um ambiente tranquilo e agradável, tornasse a ser desagradável, pois o trabalhador passa a ser vítima de assédio moral.

Deste modo, a presente monografia tem intuito principal de analisar as provocações do assédio nas relações de trabalho. Para tal, será estudado como a doutrina e as jurisprudências pátrias pensam sobre o tema.

Para o mundo jurídico e para a sociedade como um todo a importância do presente trabalho, repousa no fato de que a cada instante diversas pessoas entram no mercado de trabalho com expectativas, porém, muitas delas se tornam vítimas de assédio moral, causando resultados negativos para os trabalhadores, e até mesmo para seus familiares e também, para a sociedade.

Será feita uma apreciação histórica de como as relações de trabalho se desenvolveram e sua mudança ao longo da história, permitindo imaginar como as mesmas eram entendidas em cada ocasião da história. E será explanado sobre a subordinação presente nos contratos de trabalho, relacionando-a com a dignidade da pessoa humana, de grande importância ao limite do poder de direção do empregador.

Será exposto sobre o surgimento do assédio moral, sendo conceituado o aludido assédio. Em seguida realizaremos uma diferenciação entre dano moral e assédio moral. Em outro momento será estabelecido quem são as vítimas e os agressores no assédio moral, e por fim se analisará brevemente como a legislação brasileira trata o tema assédio moral.

Ainda, será conceituado o instituto da responsabilidade civil, com uma análise acerca da responsabilidade civil no assédio moral no ambiente de trabalho.

Feito um delineamento sobre a responsabilidade do empregador, quanto

pessoa física, que pratica o assédio moral e da responsabilidade do mesmo face ao assédio moral praticado por empregados. Em seguida serão estabelecidas as conseqüências que a prática do assédio moral no ambiente de trabalho traz para o empregador e para o assediado.

Por fim será realizada uma análise quanto ao que caracteriza o assédio moral e a quem cabe o ônus da prova. Posteriormente será explanada a atual adoção pelo Superior Tribunal de Justiça do método bifásico para o estabelecimento das indenizações de danos morais, com uma análise jurisprudencial quanto à relação existente entre a fixação dos valores das indenizações por dano moral, devido à prática do assédio moral e a extensão do dano.

## 1 RELAÇÃO DE TRABALHO, SUBORDINAÇÃO E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

As relações de trabalho estão ligadas ao que se instituem no âmbito do trabalho. Geralmente, se faz menção às relações dentre o trabalho e o capital no domínio do processo de produção.

Para um melhor entendimento, é necessário compreendermos a evolução do assédio moral nas relações de trabalho, o qual já é uma realidade que vem adquirindo importância pelos meios de comunicação social e estudiosos.

### 1.1 RELAÇÃO DE TRABALHO E SUA EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Segundo Fernando Antônio Marques Junior, o Assédio Moral surgiu na escravidão, onde o escravo era uma coisa do seu senhor, onde se sujeitava a todo o tipo de humilhação, tanto física quanto psicológica.

Para Martins, a escravidão surgiu na antiguidade, onde para os gregos, egípcios e romanos os escravos não eram considerados seres humanos, eram vistos como “coisas” que somente serviam para trabalhar arduamente, e não tinham nenhum direito. Os escravos não eram considerados pessoas de direitos, e sim, propriedade dos seus senhores, e ainda, não recebiam por seu trabalho um salário, tendo como pagamento do trabalho prestado “um prato de comida”.

Para Ferrari:

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

Com a Revolução Industrial, surgiu a figura do assalariado, sendo aquele empregado que em troca de remuneração, estava à disposição do empregador, com sua força física e/ou intelectual. Ao contrário dos escravos que eram considerados como “coisas” pelos seus senhores, e tinham os mesmos como de sua propriedade, e sofriam todo o tipo de crueldade.

Diante desta breve exposição da evolução histórica, faz-se necessário expor sua conceituação nos dias atuais.

As relações de trabalho aludem séculos de história, contudo o Direito do Trabalho origina-se como reflexo da Revolução Industrial. Assim, alude Delgado, que um vínculo jurídico que tem por objetivo a prestação de serviço a um determinado destinatário, é uma relação de trabalho. Diversas espécies incluem na relação de trabalho, por exemplo, o trabalho subordinado, o servidor público, temporário, autônomo, empreitada, assim como a relação de emprego, espécie de gênero relação de trabalho, sendo uma prestação de serviço subordinado por uma pessoa física.

Sussekind alega que “o conceito de relação de trabalho é tão amplo, abrangendo todo contrato de atividade, que o fundamento da sua conceituação é a pessoa do trabalhador, qualquer que seja a modalidade do serviço prestado”.

Ante o exposto, compreende-se que, para entender que se tem hoje uma relação de emprego protegida pelo Direito Trabalho, ocorreu uma dolorosa forma de relação laboral. Obtendo a evolução jurídica destas condições de trabalho hoje marcadas por elementos essenciais a diferenciação da relação de emprego, sendo eles segundo Andrade: “a) atividade realizada por pessoa física ou natural; b) personalidade, ao menos em relação ao trabalhador; c) habitualidade; d) onerosidade e, finalmente, e) subordinação” cujo se atara à subordinação, considerando a relação do elemento com o tema proposto.

## 1.2 SUBORDINAÇÃO

É um dos requisitos de maior importância para a caracterização de relação de trabalho. Onde permite existir um poder de governo do empregador em relação à atividade desenvolvida pelo empregado, no curso do contrato de trabalho, no qual fazendo com que o empregado ofereça sua força de trabalho e esteja de acordo com as ordens e direcionamentos recebidos pelo seu empregador, em troca recendo um salário.

Desta forma, para que haja contrato de trabalho individual de trabalho, de acordo com o art. 442, da CLT, estabelece que seja o serviço prestado mediante a

presença de alguns elementos, que sem eles o trabalhador não se qualifica como empregado, nem o tomador de serviços como empregador, vejam:

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

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

Conforme diz Nascimento, subordinação é uma relação jurídica que resulta da relação de emprego pelo qual o empregado admite que a sua força de trabalho, venha ser usada como fator de produção no exercício de atividade econômica exercida por outrem, se empenhando em receber e aceitando o poder de governo do empregador.

Subordinação é um benefício que possui o empregador, devido à relação de emprego, onde é respeitado os limites estabelecidos em lei e em contratos próprios, as atividades realizadas pelo seu empregado, podendo o empregador estabelecer a forma em que o trabalho será realizado, fiscalizar a realização do serviço, se há cumprimento das obrigações e ordens dadas, e se necessário sancionar o descumprimento das aludidas ordens.

Com a presença da subordinação ao empregado se desenvolve a atividade laboral ao decorrer do trabalho, pelo tomador de serviço são dadas as instruções, que assim determina a subordinação do contrato de trabalho.

É importante que se considere o fato de que a transmissão de ordens diretas ao empregado indique a existência de subordinação e também indique qual será a designação de trabalho que conste no contrato. Mas, se o empregado simplesmente cumprir ordens genéricas e se submeter a um controle de resultados, estará diante de um trabalho autônomo.

Embora o caso de que não há contrato de trabalho que não haja subordinação do empregado ao empregador, havendo limites para o exercício de poder de direção, onde o empregador age em obediência a razoabilidade, no sentido de que suas atitudes não excedam os limites entre o poder de direção, caso contrário, levaria a um ato abusivo. Desta forma não ferindo a dignidade do empregado enquanto pessoa. A

aludida dignidade da pessoa humana sob viés do direito do trabalho será o próximo assunto abordado não presente trabalho.

### 1.3 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A dignidade da pessoa humana é essencial ao ser humano, independe de qual seja a atividade que o trabalhador exerça, ela necessita ser guiada e regida por este princípio. De tamanha importância é dotado o referido princípio que, segundo Ricardo Resende: “Na mesma linha dos princípios da boa-fé e da razoabilidade, o princípio da dignidade humana, em que pese ser princípio geral do direito, e mais, princípio maior da Constituição da República, vem sendo relacionado por alguns autores também como princípio específico do Direito do Trabalho.”

Importante salientar que a dignidade da pessoa humana também é tratada com ênfase na Declaração de Direitos Humanos, *in verbis*.

#### Artigo XXIII

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

Assim sendo, além de ser considerado um princípio universal, é um princípio fundamental especificado na Constituição Federal de 1988 em seu artigo 1º, inciso III. Para o mundo jurídico, a importância da dignidade da pessoa humana depreende-se que o Direito do Trabalho, que dispõe das relações trabalhistas, constituísse em suas regras garantindo que o homem exerça suas funções trabalhistas dignamente.

É notório que nos dias em que vivemos o trabalhador ser protegido por normas, vez que a própria Carta Magna e a Declaração de Direitos Humanos dispõem instrumentos proteção ao trabalhador.

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

Desta maneira, a “coisificação” do ser humano é vedada. Seguindo essa direção, é o ensino de Kant, que entende o ser humano está sujeito a um imperativo categórico que estabelece que “cada um deles jamais trate a si mesmo ou aos outros simplesmente como meios, mas sempre simultaneamente como fins em si”.

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

Contudo, se for analisada uma situação de assédio moral no ambiente de trabalho, poderá ser identificado uma violação ao princípio da dignidade humana, isto é, desrespeitando os valores do indivíduo, da mesma maneira que o preceito constitucional apontado em nossa Constituição.



## 2 ASSÉDIO MORAL

É necessário para compreender qualquer tema acadêmico, conhecer suas origens, assim manifesta o instituto pesquisado. Embora o Assédio moral seja uma questão atual abordada no mundo jurídico, ele remota de séculos atrás. Deste modo, se faz necessário uma análise história acerca do desenvolvimento do mesmo, o que será feito a seguir.

### 2.1 NOÇÕES GERAIS

Segundo Robson Zanetti, o estudo científico e suas considerações são novas, mas o problema do assédio não, desde os tempos da bíblia existem histórias. De acordo com Zanetti:

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

A aludida sustentação baseia-se em diversos estudos relacionados ao assédio moral, tais como, o italiano Harald Ege, o alemão Dieter Zapf, a médica Marie- France Hirigoyen, o doutor em psicologia do trabalho Heiz Leyman e o doutor Klaus Niedl, da Universidade de Viena, autor da primeira tese de doutorado sobre *mobbing*. Tais estudiosos cooperaram bastante para o aprimoramento da teoria do assédio moral no ambiente de trabalho na Europa, nos anos de 80 e 90, em relação ao tema assédio moral no trabalho. Sendo motivo de estudos na Europa o tema eventualmente era publicado em forma de artigos.

Alguns países da Europa regulamentaram o assédio moral em seus ordenamentos jurídicos, conforme assegura Lima Filho:

No âmbito europeu a Suécia, a França, a Finlândia e a Holanda foram os primeiros Estados a estabelecerem em seus ordenamentos jurídicos um marco regulador do assédio moral no âmbito das relações laborais. A Bélgica também editou norma a respeito do *mobbing* (Leide11.06.02-art.32.3), enquanto na Itália embora não exista ainda uma lei específica de caráter geral sobre o fenômeno, mas apenas uma pro posição do Comitê de Trabalho do Senado (Proposição n.122) ainda não aprovada, na Região do Lácio o assédio moral foi disciplinado.[...]Na Espanha as Leis51/2003 e 62/2003 tratam assédio discriminatório.

Em nosso País, quando se trata a cerca do tema aludido, existe uma insuficiência legislativa. Desta feita, profissionais, legisladores e juristas do direito amparam-se pela Constituição e o Código Civil, para basear-se em seus posicionamentos. Assim, nesse sentido Aguiar os diz:

Como é cediço, a Carta Magna de 1988 conferiu especial importância ao meio ambiente do trabalho, estatuidando em diversos preceitos, a exemplo do artigo7º, inciso XXII, artigo39, §3º, artigo200, inciso VIII, artigo 170, inciso VI e artigo 225, caput, que é dever de todos preservar a sanidade ambiental, garantindo-se condições propícias de higiene e segurança e, em relação ao empregador, adotar medidas a fim de reduzir os riscos inerentes ao trabalho. O trabalho na nova ordem constitucional foi erigido à condição de fundamento da República Federativa do Brasil, revelando-se como fonte de dignidade e meio de promoção da justiça social e do bem-estar. Partindo-se da premissa de que o direito ao trabalho é um direito fundamental, consectário lógico desta afirmativa é entender que o local no qual o mesmo é desenvolvido deva também se revestir desta fundamentalidade. Logo, é imperioso enxergar o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado como um direito de todos, como um bem essencial à sadia qualidade devida.

Por conseguinte, embora o instituto do assédio moral não ser um tema novo e ainda, não haver legislação específica que o regulamente. Sua existência não é silenciada pelo direito. Passaremos assim, para uma análise conceitual do tema em si.

## 2.2 CONCEITO

Para compreendermos melhor o conceito de assédio moral, vale ressaltar que o mesmo é um ato praticado em diversos ambientes, não somente no ambiente de trabalho, também há sua pratica em escolas, no ambiente familiar, com cônjuges e etc.

Todavia, a presente monografia abordara a pratica do assédio no ambiente laboral. Contudo, se faz necessário compreender o conceito de assédio moral e o significado da palavra. Alkimin nos ensina que a palavra assédio deriva do verbo assediar, significando a persistência, insistência em molestar e perseguir uma determinada pessoa.

A moral é, portanto, um conjunto de normas de atos do homem na sociedade, é o modo como ele deve se comportar no cotidiano, com o intuito de promover a prática do bem, evitando o mal ao próximo.

De acordo com Fernando Antônio Marques Junior, distinguir como sendo:

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

Zanetti o define da seguinte forma:

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

O assédio moral, que também é conhecido como terror psicológico ou *mobbing*, segundo o entendimento do Desembargador Heriberto de Castro, ser um ataque contra a dignidade da pessoa humana, um caso praticado por uma única pessoa, ou um grupo de determinadas pessoas, um ato de violência psicológica grave, de modo metódico e frequente durante um longo período sobre uma pessoa.

O Assédio moral é manifestado devido há um comportamento arbitrário que pode causar danos à personalidade, à saúde psicológica e até física do empregado, gerando uma grande deterioração no ambiente de trabalho, segundo Villela. Ainda, o autor Hirigoyen nos diz: “o assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atende, 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”.

Entende Silva que este ato expõe o trabalhador no ambiente de trabalho, de maneira periódica e bastante prolongada, gerando constrangimento e humilhações, ao longo da jornada laboral e durante o desempenho das funções do trabalhador. Ainda no entendimento de Silva, o assédio moral de forma mais comum ocorre nas relações hierárquicas no trabalho, prevalecendo-se de comportamentos negativos, desprovidos de ética e de humanidade, cometida por um ou mais superior hierárquico, causando a vítima um sentimento de indefesa, ou seja não ser protegida no ambiente de trabalho, onde geralmente a decisão é sair do emprego.

Salienta-se que o assédio moral ocorre não só entre seus subordinados e seus superiores, pode ocorrer também, entre colegas de trabalho.

Diante do exposto, compreende-se que, para que se configure o assédio moral, a vítima deve passar por diversas vezes todo o constrangimento sofrido, sendo necessário haver um prejuízo em sua saúde física e/ou psicológica.

Após a definição do conceito de assédio moral, se faz necessário entender as diferenças entre dano moral e assédio moral, haja vista que no âmbito jurídico de forma errônea é comum ser tratados como se fosse a mesma coisa. Assim definiremos no item a seguir.

### 2.3 DEFINIÇÃO DE DANO MORAL E ASSÉDIO MORAL

Para que não haja dúvidas entre a distinção o dano moral e o assédio moral, onde no meio jurídico infelizmente, alguns operadores do direito não fazem a distinção entre eles. Neste sentido nos ensina Zanetti:

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

O assédio moral provoca prejuízos à saúde da vítima, tais prejuízos diagnosticamente identificados, assim atestarão ou não se há assédio. Assim, a vítima logo apresentará sinais que caracteriza o de uma pessoa que sofre o assédio. Sendo eles semelhantes aos efeitos do estresse. Porém, no estresse não há o que ocorre no assédio moral, que é o sentimento de culpa da vítima e sua humilhação.

Em relação ao dano moral, Cavalieri Filho nos diz que, o dano é a lesão de um bem jurídico quer seja ele moral ou patrimonial, que causa assim, uma diminuição na ordem patrimonial ou material, bem como pode ocasionar uma lesão à honra, à imagem ou à dignidade da vítima, por exemplo:

Segundo Gonçalves:

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

Desta forma, o dano moral não é preciso ser provado seus efeitos e sintomas, haja vista que a própria vítima presume-se de fato esta sofrendo. De modo que o assédio moral diferentemente possui efeitos e sintomas próprios, que o dano moral não os possui.

Salienta-se que para que haja a caracterização do assédio moral, se faz necessário a sua caracterização, o esmo precisa ser realizado diversas vezes com determinada frequência e duração.

Assim, Marques Junior expõe que, para a configuração de assédio moral deve haver uma habitualidade na conduta praticada pelo assediador. Se inexistir a habitualidade, será apenas caracterizado de dano moral.

Desta maneira, não é identificado o assédio moral em situações esporádicas, em más condições de trabalho, e práticas competitivas e em ordens comuns à relação de trabalho subordinada, para que seja configurado o assédio moral, deve-se haver u comportamento (ação ou omissão) calculado, que venha abalar psicologicamente a vítima.

Quando se caracteriza ambos, verifica-se a diferença entre assédio moral e o dano moral, sendo que no primeiro o fato não necessita vir ao conhecimento de outras pessoas, já o dano existe a necessidade.

A contagem do prazo prescricional é diferente também, entre dano moral e o assédio moral. Assim nos ensina Zanetti:

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

prazo prescricional.

Ante o exposto, é importante entendermos que a diferença entre o dano moral do assédio moral, haja vista que, como foi abordado, no primeiro não há a necessidade de provar a dor da vítima, pois ela é prevista, tendo a comprovação dos atos, sendo que na segunda a prática do assédio moral gera dores e sofrimento comprovados a vítima, o que leva a crer, quiçá, as indenizações resultantes de assédio moral, necessita serem maiores do que as decorrentes de dano moral.

Definidas as diferenças que existentes entre o dano moral e o assédio moral, podem ocorrer dúvidas a respeito de quem seja a vítima e seus agressores. Faremos assim, a diferenciação no próximo tema abordado no presente estudo monográfico.

## 2.4 VÍTIMA E AGRESSOR

A vítima do assédio moral no ambiente de trabalho, é aquela que sofre ataques reiterados, que de tal maneira sua dignidade profissional e pessoal é atingida. A vítima sofre agressões com frequência, de modo que os demais funcionários da empresa a qual ela faz parte vejam a situação de forma normal e aceitável, podendo assim até mesmo auxiliar o assédio, por terem medo de se tornarem vítimas também, por não enxergarem o mal que está sendo voltado à vítima, por rivalidade com a finalidade de afastar um concorrente a promoção de um cargo, etc

Vítimas do assédio moral no ambiente de trabalho são normalmente pessoas responsáveis e dedicadas ao trabalho, que cumprem aquilo que lhe é de sua obrigação. Por vezes, ao sofrerem enfermidades não deixam de trabalhar, se for necessário, ultrapassa de sua carga horária. O agressor assedia a vítima psicologicamente, o sentido de causar medo a ela quanto á sua permanência na empresa onde trabalha. O agressor em relação ao assédio moral, é aquele o qual deseja macular a imagem da vítima, humilhando-a, atingindo, de certa forma diretamente sua dignidade, por meio de ataques reiterados, sendo de maneira geral, o empregador, o encarregado, os companheiros de trabalho ou subordinados em determinados casos.

O agressor de certa forma tem por interesse satisfazer suas necessidades, mesmo que isso o leve a humilhar outrem por meio de uma violência intensa de ordem psicológica. Desta maneira, as vítimas e agressores do assédio moral obtêm características próprias estudadas e estabelecidas no ramo da psicologia quanto ao ramo do direito. O Assédio moral por sua vez teve estabelecido pela doutrina suas formas, que será demonstrado a seguir.

## 2.5 O ASSÉDIO E SUAS FORMAS

Robson Zanetti, no esclarece que é difícil estabelecer uma forma discriminatória do assédio, haja vista que, todo assédio realizado é discriminatório. Assim, o assédio moral poder vir a ser: individual ou coletivo, feminino ou masculino, patológico ou estratégico, grupal ou individual, vertical ou horizontal, ascendente ou descendente, profissional ou familiar.

O assédio vertical subdivide-se em assédio moral vertical descendente e assédio moral vertical ascendente.

O assédio moral vertical descendente segundo Alkimim é derivado do empregador, sendo qualquer superior, por exemplo, supervisores, gerentes, diretores, chefes, os quais obtêm o poder de comando sobre o empregado. O assédio vertical descendente é feito de cima para baixo. Ou seja, o superior hierárquico que ultrapassa os limites do seu poder sobre o subordinado. A mencionada forma de assédio ocorre frequentemente mais que a vertical ascendente.

De outra forma, o assédio vertical ascendente é realizado por um ou mais subordinados, contra ao superior hierárquico. Diante disso, o assédio ocorre, pois os subordinados não querem ter um superior ou por não gostarem do chefe nomeado. Os ataques podem ocorrer pela forma arrogante que o superior venha tratar os subordinados.

O assédio moral vertical ascendente leva a vítima se recusar a dizer ao seu superior sobre o assédio sofrido, por receio de passar a imagem de fraqueza, o que e seu entendimento poderia leva-lo a perder o seu cargo, etc. O assédio moral horizontal é aquele o qual é realizado por iguais, isto é, por colegas de trabalho. Materializa-se através de brincadeiras que chegam a serem desagradáveis, isolamento da vítima, ofensas.

Deste modo, o assédio moral horizontal ocorre devido os conflitos causados por colegas de trabalho, devido a uma possível rivalidade para alcançar alguma promoção dentro da empresa. Zanetti entende que o assédio moral é simples, pois quando o colega de trabalho assedia o outro, e se for coletivo, quando um grupo de colegas assediam um outro na empresa. Segundo ele, o assédio moral horizontal acontece entre os trabalhadores de nível hierárquico igual.

O assédio moral misto ocorre tanto na relação superior e subordinado, ou seja, aquela dotada de hierarquia quanto entre colegas de trabalho de hierarquia igual.

O assédio moral misto não é comum de ocorrer, haja vista que ele existe, ocorre em locais de trabalho que há uma grande competição entre os trabalhadores e existe um gerenciamento de má qualidade na empresa. Ocorre em locais de trabalhos estressantes, que existe um alto nível de exigência feita pelo superior hierárquico.

Zanetti nos diz que existem também formas individuais, coletivas de assédio moral. Neste seguimento, no assédio moral individual, o assediador tem a vontade de simplesmente destruir a vítima e valorizar seu poder. Os assediadores pela psiquiatria classificam este tipo de assédio como narcisista, obsessivo, paranoico e perverso. O assédio moral tipo estratégia é realizado com o intuito de se desfazer dos trabalhadores que são considerados incômodos para a empresa.

Alega o autor que esse tipo de assédio tem aumentado dentro do ambiente de trabalho. Destarte, para que o trabalhador decida pedir sua demissão, uma pessoa responsável pela estratégia utiliza de diferentes métodos para que isso ocorra, passa também a determinar metas inalcançáveis para o trabalhador, fazendo que o mesmo não consiga as atingir, onde sua capacidade e competência passam a ser questionadas. Para Zanetti:

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

No ambiente de trabalho, nos casos em que o assédio moral é realizado, torna-se ele utilizado como uma estratégia pela empresa, passando a ter o nome



*bossing*, sendo ele uma pressão psicológica, que serve para eliminar os trabalhadores considerados sem serventia para os interesses da empresa.

A própria organização labora tem gerado ao trabalhador uma carga desnecessária de trabalho gerando-se assim o estresse no mesmo, o assédio moral assim, uma vez que põe para a vítima, objetivos impossíveis de serem atingidos.

No assédio moral transversal, por outro lado, é quando uma pessoa, é escolhida para ser vítima de um determinado grupo friamente.

Independente do tipo de assédio moral cometido, em todos os casos, ele se manifesta nas empresas por permissão da própria, haja vista haver a necessidade de tomar medidas que evitem tais fatos. Por esse motivo, por ocorrer tal situação, gera a responsabilidade a empresa.

## 2.6 ASSÉDIO MORAL NO BRASIL

Não há em nosso País legislação específica que regulamente o assédio moral, ressalta o autor Robson Zanetti que “não existe nenhuma legislação federal dispondo especificamente que é proibido o assédio moral nas relações de trabalho, seja do ponto de vista trabalhista e penal, como faz o direito francês, por exemplo”.

No âmbito Estadual e Municipal há algumas movimentações em relação ao assédio moral, mas apenas em relação ao servidor público. Inicialmente a primeira tentativa legal de proteção em desfavor do assédio moral no país, foi através do Projeto Lei nº 425/1999, proveniente da Câmara Municipal de São Paulo. Em seguida, o aludido projeto de lei veio a se tornar Lei Municipal de nº 1.288 no ano de 2002.

Todavia, antes do projeto de lei se tornar lei, o município de Iracemápolis, do Estado de São Paulo, publicou a lei nº 1.163/2002, sendo a primeira a ser tratar a respeito do assédio moral na espera do município.

Destaca-se que as referidas leis têm sua aplicabilidade somente em relação à figura do servidor público, na esfera de sua serventia municipal. Segundo Soares, o Estado do Rio de Janeiro foi precursor ao se tornar o primeiro Estado a

editar lei estadual que se tratando do assédio moral.

A referida lei estadual, regulou de forma mais minuciosa a questão do assédio moral e suas possíveis punições à aquele que praticasse o ato no âmbito da administração pública estadual. A referida lei adita pelo Estado do Rio de Janeiro recebeu o número de 3.921/02.

Com o surgimento da referida lei, que obteve uma grande importância em relação ao assédio moral, haja vista que, sua incidência é grande, incluindo a Administração Pública direta, os órgãos da Administração centralizada, o Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista.

Há projetos de leis que tramitam no Congresso Nacional com o propósito de que suja uma legislação federal, até mesmo o tipificando como um crime, como por exemplo, dos Projetos de Lei nº 4.742/2001 e nº 5.971/2001.

Há uma proposta de um projeto de lei, objetivando criar penalidades para supervisores públicos da União, autarquias e fundações públicas federais que porventura de certa forma assediaram seus subordinados. O mencionado projeto de lei recebeu o nº 4591/2001 e almeja alterar a Lei nº 8.112/90, acrescentando-lhe o artigo 117-A da seguinte maneira:

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

- I – advertência;
- II – suspensão;
- III – destituição do cargo ou comissão;
- IV – destituição de função comissionada;
- V – demissão.

Ante um estudo normativo acerca do tema, constata-se que a norma jurídica possui um pequeno delineamento sobre o tema, não alcançando o âmbito coletivo. Contudo, por não existir uma norma específica requer a análise do tema sob o prisma de diferentes normas jurídicas, sendo imperiosa sua investigação no aspecto da responsabilização pela prática do assédio moral, conforme abordaremos a seguir.

## 2 DA RESPONSABILIDADE POR PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL

Ante todo o entendimento já realizado no presente estudo a respeito do assédio moral, neste momento iremos realizar um estudo do instituto da Responsabilidade civil, conceituando-o.

É notório que a responsabilidade civil está incluída à idéia da reparação a aquele que causar algum tipo de dano a alguém.

### 3.1 DA RESPONSABILIDADE CIVIL

Conforme Stoco refere-se à ideia da responsabilização do ser humano por praticar atos lesivos. O enquadramento de parâmetro de responsabilidade foi gerado pela sociedade, designando a atribuir aos seus integrantes o dever de responderem por seus próprios atos. A consciência de responsabilidade é ligada à noção de justiça presente na sociedade.

Segundo Amaral, a responsabilidade civil

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

Dower conceitua a responsabilidade civil como o dever do causador de indenizar qualquer prejuízo motivado a um terceiro na prática de um ato ilícito. Conforme o autor, a teoria da responsabilidade civil surgiu para determinar as ações ou omissões contrárias ao direito, que assim cabe ao autor à obrigação de reparar o dano moral ou patrimonial por ele causado.

Diante disso, haverá a responsabilização civil a daquele que causar dano patrimonial ou moral a outro. Assim, seguindo essa acepção, impõe a Constituição Federal de 1988. A saber: “Artigo 5º, inciso X da CF/8894: São invioláveis a

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

Determina o Código Civil de 2002 a responsabilização civil do agente que causar dano a outrem. Desta maneira:

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

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

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

Afinal, insta salientar que para melhor entendimento do instituto da responsabilidade civil, se faz necessário também esclarecer a respeito de suas espécies.

Tartuce nos ensina, em relação às espécies de responsabilidade civil, que em casos de inadimplemento de uma obrigação, se dá em relação à responsabilidade contratual ou negocial com fundamento nos artigos 389 a 391 do Código Civil de 2002. Pelo Código Civil de 1916, ocorria a responsabilidade civil extracontratual ou aquiliana, encontrando fundamento no ato ilícito, segundo seu artigo 159, e que como ato ilícito no atual código civil, a responsabilidade extracontratual é pautada, conforme o artigo 186.

Além disso, segundo o artigo 187 do Código Civil, também serve como fundamento para o mencionado instituto o abuso de direito. Conforme

Cavaliere Filho, em relação a responsabilidade civil contratual: “É infração a um dever especial estabelecido pela vontade dos contraentes, por isso decorrente de relação obrigacional preexistente”

Quanto à responsabilidade civil extracontratual, ensina Diniz que provém de uma violação geral de ordem legal, isto é, uma afronta a um dever legal de conter-se em relação a direitos reais ou de personalidade.

Frisa-se que a respeito da responsabilidade civil extracontratual acontece quando houver prejuízo ao direito subjetivo de outro, não havendo relação jurídica entre as partes, assim sendo, para o que gerou o dever de reparar o dano ao que

causou.

Ainda há a caracterização da responsabilidade civil em subjetiva e objetiva. Quanto à subjetiva, Gonçalves nos ensina que na teoria clássica tão somente haverá responsabilidade se houver o elemento culpa, teoria esta que recebe o nome teoria da culpa. Logo, a responsabilidade civil subjetiva baseia-se na culpa, haverá a responsabilização ao causador que gerar o dano, tendo ele praticado agido intencionalmente ou não.

No que diz respeito à responsabilidade objetiva, nos diz Rodrigues que não concerne à aquele que causar dano agindo com ou sem culpa ou dolo nesta modalidade, basta haver relação entre o dano sofrido e ato praticado pelo agente. Havendo o nexo de causalidade, deverá o agente indenizar a vítima. Quando houver um ato praticado por um agente que gere risco de dano a terceiros, deverá ele repará-lo, mesmo que o mesmo não tenha agido com culpa, de acordo com a “Teoria do Risco”, que implica na responsabilidade civil objetiva.

Diante da explanação breve em relação as espécies da responsabilidade civil, insta salientar que no âmbito do direito do trabalho, se o empregador e seus subordinados praticarem assédio moral contra o trabalhador, haverá a responsabilização do empregador, do qual seu delineamento será nosso próximo assunto na presente monográfica.

### 3.2 RESPONSABILIDADE CIVIL POR ASSÉDIO MORAL

Diante de todo estudo já exposto em relação ao assédio moral, realizaremos no presente estudo uma análise da responsabilidade civil, de maneira que seja entendido que tal instituto é aplicado no assédio moral resultante da relação de trabalho, situação que a responsabilização do autor quando comprovar que a vítima sofreu um abalo emocional, prejudicando sua saúde emocional, alcançando assim, o direito de personalidade, sua honra, sua intimidade, causando danos à sua imagem e vida pessoal. Há que se provar que a vítima algo de perseguição de seu agressor, tornando então a degradar o ambiente de trabalho.

Dessa maneira, o agente munido de sua maldade, causará um dano à saúde emocional a vítima, sendo ele responsabilizado, sendo assim, conhecendo três elementos que caracterizam a responsabilidade civil. Assim, o ato ilícito, o dano e o nexo causal. Os supracitados quesitos serão indispensáveis fazendo com que a vítima do assédio moral no ambiente laboral, perceba uma indenização em relação ao assédio sofrido, como nos diz o artigo 927 do Código Civil. Afinal, destaca-se que a responsabilidade do empregador em consequência do assédio moral sofrido pelo trabalhador. Para que haja a referida definição se faz necessário saber se o assédio foi causado pelo empregador ou seus subordinados, o que faremos a seguir.

### **3.2.1 Assédio moral pelo próprio empregador**

Inicialmente, o empregador sendo pessoa física, quando no ambiente de trabalho dolosamente ou culposamente comete em algum momento praticas abusivas ou de forma adversa referente a mais de uma pessoa, gerando assim o dano a vítima, que apontam problemas psicológicos e/ou físicos, assim surgirá o dever de indenizar.

Dallegrave Neto nos ensina que será responsabilizado pelos próprios atos causados, o próprio empregador que cometer o assédio moral. Será configurada a responsabilidade civil subjetiva, estando presente os elementos dano, ato ilícito e nexo causal.

Como já dito, a respeito de responsabilidade civil subjetiva, Tartuce nos ensina que em nosso ordenamento jurídico se constitui a regra geral, estabelecida na teoria da culpa.

Assim sendo, para que seja haja a indenização, deverá responder civilmente, comprovando a culpa genérica, que inclui o dolo e a culpa em sentido restrito.

Diante do exposto neste trabalho, na ocasião em que o empregador é o assediador, é evidente que a conduta refere-se na definição legal o ato ilícito, vez que, de modo que as ações ou omissões causem dano à vítima, que em virtude do

assédio a mesma passa a sofrer desenvolver doenças físicas e psicológicas. Isto posto, a vítima tem ser direito ferido, ou melhor, sua honra e dignidade ferida, causando-lhe danos morais, o que pelo empregador assediador será reparado .

Em relação ao abuso de direito, Soares expõe:

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

Distingue-se que quando a honra e a dignidade da vítima são feridas, sem a intenção de causar a um dano, mesmo assim o empregador não estará livre de sua responsabilidade dos atos. Em certos casos, o empregador desejando que as metas sejam atingidas, pressionam os empregados, fazendo com que as funções sejam desempenhadas em um alto nível. Exemplificando melhor, o tempo em que um funcionário que trabalha em uma empresa de telemarketing ficava no banheiro era cronometrado.

Seguindo o entendimento de Soares que nos ensina, por meio do abuso de direito, ao empregador ter a intenção do aumento da produtividade, o empregado passa a sofrer humilhações, que geram danos à sua saúde. Sendo o ato praticado de responsabilidade civil na modalidade culposa.

A responsabilização do empregador que comete assédio moral em face de seu empregado baseia-se ainda na própria Constituição Federal de 1988, que nos diz:

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

(...)

III - a dignidade da pessoa humana;

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

Deste modo, quando o assédio moral no ambiente de trabalho é cometido ele fere o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, motivando, dessa maneira, o dever de realizar o pagamento de indenização, segundo

instituído no artigo 5º, inciso X da Constituição Federal.

Entende-se que, é obrigação do empregador assegurar que seus funcionários tenham um ambiente de trabalho apropriado e saudável, oferecendo qualidade adequada para que concretizem suas atividades laborais, assegurando assim, a prevenção da saúde física e mental de seus empregados. Destarte, se o próprio empregador praticar o assédio moral contra seus funcionários, causando danos à saúde física e mental dos mesmos, sendo responsabilizado por danos causados por ele, sendo ato ilícito.

De outro lado, há um procedimento para a responsabilidade do empregador decorrente ao assédio moral cometido por seus empregados, segundo o que veremos a seguir.

### **3.2.2 Assédio moral cometido por empregados**

De ora em diante, analisando o universo das pessoas jurídicas, o ordenamento jurídico pátrio define que a responsabilidade do empregador é objetiva a respeito dos atos cometidos por seus empregados, prepostos e administradores, na execução de suas atividades laborais.

Caracteriza-se responsabilidade civil objetiva do empregador quando, o que praticou assédio moral, em seu ambiente de trabalho, for um empregado que dispõe de uma função superior a da vítima ou inclusive um empregado do mesmo nível hierárquico.

Assim, nos ensina Guedes:

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



A responsabilidade do empregador perante dos atos cometidos por seus empregados é objetiva, esta elencada no Código Civil de 2002. A saber:

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

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

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

Dos artigos acima mencionados, compreende-se que o empregador deverá ser responsabilizado pelos atos cometidos pelos seus empregados, gestores e prepostos, a qualquer pessoa, isto é, por exemplo, fornecedores e clientes da empresa, sendo a pessoa jurídica como empregador.

A responsabilização do empregador por seus empregados por cometerem atos decorre do fato de não haver implementado medidas que impedissem ou arguissem a prática perversa do assédio moral nas em sua empresa. Isto é, por não assegurar aos seus empregados um ambiente de trabalho sadio que é estipulado por lei, haverá a responsabilização.

Ressalta-se que para evitar o aumento de fatos em que, dolosamente, supostas vítimas e supostos autores juntam-se a fim de alcançar vantagens indevidas contra o empregador, mostrando a prática do assédio moral, a lei presume que o empregador pode vir a ter direito à ação regressiva em face de seu funcionário ocasionador do assédio moral, haja vista o fato de ter sido submetido a indenizar a vítima.

Nesse sentido necessitam serem associados os dispositivos da CLT e do Código Civil de 2002, por meio dos mediante artigos.

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

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

Art. 934 do Código Civil de 2002. Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz.

Deste modo, havendo a chance de reparação do empregador caberá ao primeiro integrasse em juízo, solicitando que o ato seja indenizado.

Diante da explicação sobre a responsabilidade civil do empregador decorrente ao assédio moral praticado por seus empregados. Faz-se necessário uma explanação em relação aos efeitos do assédio moral ao assediado e ao empregador, o que será abordado a seguir.

## 4 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

As consequências do assédio moral no trabalho são variadas, alcançando a saúde física quanto psíquica do assediado. Quando o assédio moral surge nas relações de emprego, causa a vítima consequências graves, tendo em vista que a mesma sofre repetitivamente humilhações, denegrindo seus direitos de personalidade, que geram consequências à sua integridade.

### 4.1 PARA O ASSEDIADO

As consequências do assédio moral no trabalho são variadas, alcançando a saúde física quanto psíquica do assediado.

O assédio afeta a autoestima da vítima, fazendo com que a mesma pense não ser útil em seu trabalho e até mesmo em seu lar. Podendo até mesmo causar problemas de ansiedade, choros constantes, dificuldades para dormir, perda de memória, tremores, palpitações, e problemas em concentração.

Além disso, levando a vítima vir a ter depressão, sofrer com estresse e dores musculares e de cabeça constantes. O assédio é tão preocupante causando a vítima distúrbios gastrointestinais problemas de hipertensão arterial, falta de ar e de apetite. A vítima sofre uma transformação, do que aparentemente antes era se tratava de uma pessoa “normal” em decorrência de ser vítima de assédio, torna-se uma pessoa, agressiva, com desejos de vingança, podendo chegar a tentar suicídio.

Hirigoyen nos afirma que, o corpo da vítima que sofre do assédio moral, seu corpo recebe a informação antes do cérebro, haja vista que, não tomou conhecimento dele. Contudo, a vítima que por algum tempo sofrer o assédio, os problemas psicossomáticos surgem. O seu corpo reconhece o trauma e os sintomas que podem cercar a vítima por um bom tempo.

O sofrimento da vítima faz com que passe por problemas que desenvolvem rapidamente, até mesmo que envolvem se corpo, podendo chegar a ter mudanças externas em relação ao seu peso com frequência, causando problemas digestivos, distúrbios endocrinológicos, etc.

Martins ressalta que, “(...) os familiares podem ser afetados pela angústia,

humilhação e problemas psicológicos do trabalhador”.

Neste sentido, ensina o autor.

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

O assédio moral provoca vítima às conhecidas psicoses e neuroses traumáticas e o chamado estresse pós-traumático.

Insta salientar que o assédio moral não gera somente um dano à vítima, em sua saúde física e mental, apesar de já sejam enormes. O assédio é tão devastador, que produz também danos à vida social e econômica do assediado, vez que, a vítima perde sua autoestima, torna-se uma pessoa desmotivada em qualquer área de sua vida, até mesmo fazendo com que procure um novo emprego para se livrar do assédio que vem sofrendo.

Concedido o benefício do por auxílio doença, faz com que o mesmo se afaste do trabalho, afastando-se das atividades laborais, onde é levado ao desemprego e as dificuldades de conseguir novo emprego.

#### 4.2 PARA O EMPREGADOR

O empregador por conta do assédio moral cometido por ele ou por seus subordinados, por consequência irá sofrer legalmente e administrativamente pelo. Havendo a perda da prestação de serviço do empregado, Martins nos ensina que “o empregador terá o custo da substituição do empregado, de não poder contar com ele, em razão de ficar afastado por doença”. Em ocorrência do assédio moral o contrato de trabalho será reincidido, na modalidade indireta, onde a conduta do empregador dispõe no artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas:

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização quando:  
a) Forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

- b) For tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) Correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) Praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) O empregador ou seus prepostos ofenderem-no, fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) O empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

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

Ademais, fica evidente que o empregador irá sofrer com a ausência do empregado, em razão do mesmo ser afastado por motivos de saúde, tendo que assumir gastos com a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Ainda, por razão do assédio moral sofrido, as vítimas pleitearão ações judiciais indenizatórias, decorrentes do assédio moral do qual foram vítimas.

#### 4.3 CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL E ÔNUS DA PROVA

Em análise ao entendimento de tribunais brasileiros a respeito do tema assédio moral, analisaremos os julgados expostos em seguida, os seus fundamentos.

Em consideração ao tema elencado, para que seja considerado assédio moral há a necessidade de suceda a prática de uma violência psicológica profunda que ocorra de maneira continuada, vez que, episódios ocasionais não caracterizará o assédio moral. O assediador deve agir de maneira premeditada com o objetivo de provocar um dano psicológico à vítima, levando-a ao isolamento. Nesse sentido:

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. DEVER DE REPARAR.** Assédio moral, "bullying" ou terror psicológico, no âmbito do contrato de emprego consiste na conduta abusiva do empregador ao exercer o seu poder diretivo ou disciplinar, atentando contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de um empregado, ameaçando o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras. Assim, estará configurado pela repetição de condutas tendentes a expor a vítima a situações incômodas ou humilhantes, com a finalidade específica de ocasionar um dano psíquico e social à vítima, marginalizando-a em seu ambiente de trabalho. Todavia, para se imputar

ao empregador o dever de reparar o dano sofrido pelo empregado (que se caracteriza pelo próprio evento), a conduta culposa ou dolosa deve ser comprovada, de forma insofismável, pelo empregado (art. 186 do Código Civil).

INDENIZAÇÃO - ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO - OFENSA À HONRA, À IMAGEM E À DIGNIDADE DO TRABALHADOR - PERTINÊNCIA. O assédio moral no trabalho, segundo Marie-France Hirigoeyen, é "toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho". (A violência perversa do cotidiano).

Isto posto, a vítima do assédio moral no trabalho, ao procurar seus direitos junto ao Judiciário deve apresentar provas de fato que comprovem que foi vítima do aludido assédio, sob pena de ver seu interesse “cair por terra”, havendo à insuficiência de provas.

O ônus da prova, constitui o artigo 818, da CLT: “A prova das alegações incumbe à parte que as fizer”.

Em relação ao ônus da prova, dispõem as decisões do Tribunal Regional do Trabalho citadas a seguir:

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

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

Das decisões acima expostas, percebe-se que quando se ao se tratar do ônus da prova, cabe aquele que as partes provarem o que é alegado, isto posto na seara trabalhista.

De outra forma, com exceção a regra em relação ao ônus da prova, há a inversão do ônus da prova, presumida no artigo 373 do Código de Processo Civil, *in verbis*:

Art. 373. O ônus da prova incumbe:

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

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

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos do caput ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

Conforme o referido dispositivo, concerne sobre a classificação dinâmica do ônus da prova. O novo Código de Processo Civil, indo além da habitual distribuição do ônus probatório entre as partes em seu § 1º, distingue-se que tal característica já era assim determinada na justiça do trabalho, por meio de construção jurisprudencial e interpretação constitucional, assim como a princípios comuns aos processos do trabalho e civil e, até então, pela aplicação de forma analógica no artigo 6º, inciso VIII, do Código de Defesa do Consumidor.

Nesse seguimento, os princípios constitucionais do devido processo legal, da ampla defesa, contraditório e igualdade entre as partes precisam, para a sua necessária utilização em processos trabalhistas, obterem oportunidades semelhantes às partes poderão produzir provas cujos casos consistam em serem levados à justiça do trabalho.

Ressalta-se, que antes mesmo da previsão do Código de Defesa do Consumidor no ambiente trabalhista o judiciário já exercitava a distribuição dinâmica do ônus da prova em circunstâncias em que as partes não têm a mesma probabilidade de produzirem provas e assim como há uma real dificuldade de uma das partes em comprovar algo.

Por conseguinte, haverá a chamada inversão do ônus da prova assim como quando a outra parte é a única que além documentos e provas que comprovem as alegações feitas pelo reclamante.

No que se refere à inversão do ônus da prova na área trabalhista, apresentam as decisões do Tribunal Regional do Trabalho citadas a seguir:

HORAS EXTRAS. AUSÊNCIA DE CONTROLES DE HORÁRIO. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. INTELIGÊNCIA DO ITEM I, DA SÚMULA 338 DO TST. Ausência de controles de horário. Inversão do ônus da prova. Inteligência do item I, da Súmula 338 do C. TST. A ausência dos controles de

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

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

São aceitos todos os meios de prova para que exista a constatação dos acontecimentos, admitidos em direito, a título de exemplo: emails, gravação telefônica, testemunhas, etc.

Em relação ao assédio moral, basta que a vítima comprove o dano de ordem psíquica por ela conhecido. Podendo ocorrer ou não problemas de ordem física nisto há casos que ocorrem ou não. Portanto, é suficiente se a vítima provar que sofreu danos psicológicos devido ao assédio.

Por meio de atestados médicos a vítima provará que os problemas em sua saúde ao decorrer dos assédios surgiram e que tudo em relação a sua saúde se agravou. Destaca-se, até, que é necessário ser comprovado o nexos causal entre o assédio cometido e os danos de ordem psíquica e/ ou física sentidos pela vítima.



## 5 ASSÉDIO MORAL: DO *QUANTUM* INDENIZATÓRIO FIXAÇÃO E O ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL

De início vale recordar que no ordenamento jurídico brasileiro, a condenação por danos morais é decorrente a prática do assédio moral, que, destina-se a proteção da dignidade do trabalhador na seara trabalhista.

Referente ao *quantum* indenizatório e sua fixação, em relação ao dano moral, entende Alkimin que “Nossos pretórios trabalhistas adotaram o sistema aberto para fixar a indenização por critério subjetivo, com base no livre convencimento, contrapondo-se ao sistema tarifado”.

Gonçalves nos ensina que, com relação de não existir nenhuma forma segura que determine o valor a ser pago a título de dano moral e de ter um grande número de ações tramitando no judiciário nacional, alguns conflitos surgem na área jurídica. Sobretudo, a reparação a título de dano moral tem a intenção de conceder um “consolo” à vítima, obra da resposta Estatal em relação à proteção dos direitos, contudo, os juízes brasileiros, se encontram com a dificuldade de não existir um critério seguro para definir um valor justo a título de danos morais.

O tema em ambiente trabalhista, adotado o método bifásico do *quantum* indenizatório nos casos de danos morais. Aceitado pela Quarta Turma do Superior Tribunal de Justiça. Tal mudança foi adotada em um julgamento ocorrido em 04 de outubro de 2017.

No método bifásico faz-se essencialmente uma análise para chegar a um valor básico para a indenização, o interesse jurídico prejudicado, atribuindo-se em precedentes que avaliaram casos semelhantes. O juízo competente pelo processo analisará as características e situações do caso para fixação do valor determinante a indenização por danos morais.

O ministro Salomão, na segunda fase do método bifásico haverá uma oportunidade ao juiz de avaliar quais as consequências causadas pelo mesmo. Avaliará também nesta fase, a intensão do dolo ou o grau de culpa, igualmente se existiu ou não uma participação culposa da vítima. Afinal, contemplará a circunstância econômica do autor e as condições pessoais da vítima.

Ressalta-se que o método bifásico ainda não está se valendo ao decidir valores resultantes da prática por danos morais em relação a indenizações pelo

TST.

O magistrado ao decidir o valor a título de indenização, resultante do assédio moral, considera a situação econômica do ofensor, e toda a repercussão da ofensa, a culpa ou o dolo e outros. Analisaremos mediante julgados.

O magistrado, ainda, o valor será estabelecido mediante a finalidade pedagógica da medida, com a intenção de que o ofensor não torne a praticar o assédio ou impeça que seus funcionários tornem a praticá-lo, bem como constitui um valor dotado de razoabilidade.

Salienta-se que evitando o enriquecimento sem causa da vítima, os valores referentes à indenização, mostram-se estes elevados, mas não exagerados. Nesse sentido:

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

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

À chamada extensão do dano, está ligada profundamente a definição dos valores a serem pagos a título de danos morais, consequentes da prática de assédio moral. Exposto na decisão acima citada.

Ensina-nos Zanetti, com relação à extensão do dano referente ao assédio moral, que o assédio levando inúmeros sintomas na vítima, de acordo com a proporção deles, o sofrimento e a dor sentida pelo trabalhador será maior, e por esta razão, a indenização paga por ele será maior. Ademais, os danos psicológicos se intensificam de maneira gradativa, que iniciam de uma forma leve e com o tempo em que o assédio é praticado, se intensifica.

## CONCLUSÃO

A monografia ora apresentada analisou a situação do Assédio Moral nas relações de trabalho e de uma maneira eficaz buscou-se explicar o tema, relação esta entre empregados e seus empregadores e por vezes considera-se conturbada, que por um período os últimos exploravam os primeiros. Contudo, nota-se que a mencionada relação teve uma melhora com o passar dos anos, com o surgimento de uma maior proteção legal ao trabalhador.

Lamentavelmente, como abordamos no presente trabalho, a abolida exploração dos trabalhadores por seus empregadores resultou em inúmeros distintos tipos de conflitos entre as mencionadas figuras, a título de exemplo, o assédio moral no ambiente de trabalho. Isto posto, numerosos trabalhadores são vítimas de assédio moral, independente de que seja ele praticado pelo empregador, ou que seja ele praticado por empregados.

Além disso, como ficou comprovado, no Brasil não há lei federal que vede o assédio moral no âmbito trabalhista ou penal. Passando apenas a existir leis municipais e estaduais que tratam do tema, não alcançando o âmbito coletivo, também há alguns projetos de lei a respeito do assédio moral, em trâmite no Congresso Nacional.

Por não haver uma legislação pátria a respeito do assédio moral colabora para que muitas das vítimas de assédio não conheçam que o são, o que evita que as mesmas apelem ao judiciário em desfavor de seus agressores, o que coopera para que haja um crescimento quanto aos casos de prática de assédio moral.

Desta forma, insta salientar a importância de haver uma forte campanha de conscientização quanto ao assédio, pois assim, as suas vítimas conhecerão de fato que são vítimas e assim, poderão ingressar em juízo contra seus agressores, o que ocasionará uma ampla diminuição da prática de assédio moral no trabalho no decurso do tempo, pois a punição legal impedirá a sua prática. De outro lado, os empregadores se conscientizariam em relação ao tema, o que beneficiaria a relação de trabalho.

Assim como, apesar de ultimamente busca-se normalizar legalmente de uma maneira mais completa e decisiva sobre o assédio moral, embora haja há um

longo caminho para que a legislação nacional aborde do tema de forma aceitável. Assim sendo, conclui-se que se faz necessário, não somente a conscientização quanto ao tema, mas também, a criação de uma lei federal que impeça a prática do assédio, igualmente que preveja duras penalidades para seus ofensores.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. Assédio moral: problema antigo, interesse recente. Jus Navigandi, Teresina, ano 12, n. 1907, 20 set. 2008, disponível em: <<https://www.google.com.br/amp/s/jus.com.br/amp/artigos/11741/1>>. Acesso em: 29 de abril de 2018.

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

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

AMATO, Fabrizio, CASCIANO, Maria Valentina, LAZZERONI Lara, LOFFREDO Antoni. Il mobbingi: aspetti lavoristici, nozione, responsabilità, tutele. Milano: Giuffrè Editore, 2002, p. 7, com ZANETTI, Robson. Assédio moral no trabalho. Virtual Books, 2000. Disponível em: <<http://www.segurancanotrabalho.eng.br/download/assediomoral.pdf>>. Acesso em: 29 de abril de 2018.

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

ASSÉDIO Moral – dando a volta por cima [website]. Primeira lei brasileira contra assédio moral. Disponível em: <<http://www.leiassediomoral.com.br/lei.htm>>. Acesso em: 05 de maio de 2018.

BASTOS, André Luciano. Assédio moral e a perda da dignidade do trabalhador. Dissertação da Universidade Tuiuti do Paraná. 2014. Disponível em: <[http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias\\_publicadas/k220611.pdf](http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/k220611.pdf)>. Acesso em: 05 de maio de 2018.

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

BRASIL. Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro. Lei Estadual nº 3.921, de 23 de agosto de 2002. Disponível: <<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/CONTLEI.NSF/e9589b9aabd9cac8032564fe0065abb4/3dcfce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument>>. Acesso em: 05 de maio de 2018.

Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 4.591, de 03 de maio de 2001. Disponível: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28115>>. Acesso em: 05 maio de 2018.

Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 4.742, de 23 de maio de 2001. Disponível: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>>. Acesso em: 05 maio de 2018.

Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 5.971, de 13 de dezembro de 2001. Disponível: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=42148>>. Acesso em: 20 de maio de 2018.

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

CHEHAB, Gustavo Carvalho. A teoria dinâmica da distribuição do ônus da prova e a sua aplicação no processo trabalhista brasileiro. Revista do TRT-10. V. 19. nº 19. 2015. Disponível em:

<[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/75034/2015\\_chehab\\_gustavo\\_teorias\\_dinamica.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/75034/2015_chehab_gustavo_teorias_dinamica.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 18 de junho de 2018.

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

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

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

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 13ª Ed. São Paulo.

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

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

FALKEMBACH, Mônica Chiapetti. Assédio moral – diagnosticando as consequências. Disponível em:

<<http://www.direitonet.com.br/artigos/perfil/exibir/114708/Monica-Chiapetti-Falkembach>>. Acesso em: 19 de junho de 2018.

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

GONÇALVES, Carlos Roberto. Comentários ao código civil. V. 11. São Paulo: Saraiva, 2003. Direito civil brasileiro. V. IV. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008. Responsabilidade civil. 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

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

- GUGLIELMO, Gulotta. Il vero e il falso mobbing. Milano: Giuffré Editore, 2007.
- HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.
- KANT, Immanuel. Fundamentação da metafísica dos costumes. Tradução de Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 1995.
- LEYMANN, Heinz. La persécution au travail. Paris: Éditions du Sueil, 1996, p. 19, *apud* ZANETTI, Robson. Assédio moral no trabalho. Virtual Books, 2000, disponível em: <<http://www.segurancaotrabalho.eng.br/download/assediomoral.pdf>>. Acesso em: 19 de junho de 2018.
- LIMA FILHO, Francisco das C. Elementos constitutivos do assédio moral nas relações laborais e a responsabilização do empregador. Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul, Mato Grosso do Sul, nº 01, 2007.
- MARQUES JUNIOR, Fernando Antônio. Assédio moral no ambiente de trabalho: questões sócio-jurídicas. São Paulo: LTr, 2009.
- MARTINEZ, Pedro Romano. Código do trabalho anotado. Coimbra: Almedina, 2008.
- MARTINS FILHO, Ives Ganda da Silva. Manual esquemático de direito e processo do trabalho. 13ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2005.
- MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio moral no emprego. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2015. Direito do trabalho. 25ª Ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao direito do trabalho. 29ª Ed. São Paulo: Ltr, 2003.
- NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. Manual do poder diretivo do empregador. São Paulo: LTr, 2009.
- ONU. Organização das Nações Unidas. Declaração universal dos direitos humanos. Disponível em: <[http://www.onu-brasil.org.br/documentos\\_direitoshumanos.php](http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php)>. Acesso em: 19 de junho de 2018.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. 2006. Disponível em: <<https://jus.com.br/952536-rodolfo-pamplona-filho/publicacoes>>. Acesso em: 19 de junho de 2018.
- PLANALTO. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao\\_compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_compilado.htm)>. Acesso em: 23 de maio de 2018.
- PLANALTO. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 23 de



maio de 2018.

PLANALTO. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm)>. Acesso em: 23 de maio de 2018.

PLANALTO. Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015. Código Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm)>. Acesso em: 25 de maio de 2018.

PLANALTO. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm)>. Acesso em: 25 de maio de 2018.

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

RESENDE, RICARDO. Direito do Trabalho. Esquematizado, 6ª edição, editora Método, 2016.

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

SÃO PAULO. Câmara Municipal de São Paulo. Projeto de lei nº 425, de 26 de agosto de 1999. Disponível em: <<http://www.radarmunicipal.com.br/proposicoes/projeto-de-lei-425-1999>>. Acesso em: 19 de junho de 2018.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. Assédio moral e atuação do Ministério Público do Trabalho. Revista de Informação Legislativa. Brasília a. 42 n. 167 jul./set. 2005, p. 02. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/>>. Acesso em: 19 de junho de 2018.

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

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

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

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

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

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Notícias). Quarta turma adota método bifásico

para definição de indenização por danos morais. Brasília, 2016. Disponível em: <<http://www.stj.jus.br>>. Acesso em: 25 de maio de 2018.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO. RO: 1226 SP 001226/2012. Relator: José Antônio Pancotti, Publicação: 20/01/2012. Disponível em: <<https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21609579/recurso-ordinario-ro-1226-sp-001226-2012-trt-15?ref=juris-tabs>>. Acesso em 03 de junho de 2018.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO. RO: 00105927820135010072 RJ. Oitava Turma. Relatora: Dalva Amelia de Oliveira, Julgamento: 15/12/2015, Publicação: 19/01/2016. Disponível em: <<http://trf-1.jusbrasil.com.br/>>. Acesso em: em 16 de junho de 2018.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. Primeira Turma. RO n. 02486-2003-008-02-0. Relator: Juiz Plínio Bolivar de Almeida. Julgamento: 09/02/2006. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/>>. Acesso em: 16 de junho de 2018.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. RO: 00031995020135020048 SP 00031995020135020048 A28. Nona Turma. Relator: Simone Fritschy Louro. Julgamento: 02/07/2015, Publicação: 15/07/2015. Disponível em: <<http://trf-2.jusbrasil.com.br/>>. Acesso em: 16 de junho de 2018.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. RO: 00181201405103004 0000181-48.2014.5.03.0051. Primeira Turma. Relator: Emerson Jose Alves Lage, Publicação: 18/07/2014. DEJT/TRT3/Cad.Jud,. Disponível em: <<https://www.google.com.br/amp/trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/128295638/recurso-ordinario-trabalhista-ro-181201405103004-0000181-4820145030051/amp>>. Acesso em 16 de junho de 2018.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. RO: 303106 01485-2005-005-03-00-7. Segunda Turma. Relator: Jorge Berg de Mendonca, Publicação: 12/04/2006 DJMG, Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129342076/recurso-ordinario-trabalhista-ro-303106-01485-2005-005-03-00-7/inteiro-teor-129342086?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 16 de junho de 2018.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO/BA. RecOrd:

00009305620145050133 BA 0000930-56.2014.5.05.0133. Quarta Turma. Relator: Graça Boness, Publicação: DJ 09/12/2015. Disponível em: <<http://trt-5.jusbrasil.com.br/>>. Acesso em: 16 de junho de 2018.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO/BA. RecOrd: 00000791320115050621 BA 0000079-13.2011.5.05.0621. Quarta Turma. Relator: Graça Boness, Publicação: DJ 15/05/2012: <<http://trt-5.jusbrasil.com.br/>>. Acesso em: 16 de junho de 2018.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA: 00626200903503000 0062600-31.2009.5.03.0035. Turma Recursal de Juiz de Fora. Relator: Heriberto de Castro, Publicação: 09/12/2010. Disponível em: <<http://www.trt3.jus.br/>>. Acesso em: 17 de junho de 2018.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Recurso de Revista nº 22634420115150109. Segunda Turma. Relator: José Roberto Freire Pimenta, Publicação: 06/03/2015. Disponível vem: <<http://tst.jusbrasil.com.br/>>. Acesso em: 17 de junho de 2018.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Recurso de Revista nº 8085720125090018. Oitava Turma. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Publicação: 20/02/2015. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/>>. Acesso em: 18 de junho de 2018.

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

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

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

ZANETTI, Robson. Assédio moral no trabalho. Virtual Books, 2000, *Apud* José FIORELLI, Osmir, FIORELLI, *et al.* Assédio moral: uma visão multidisciplinar. São Paulo: LTr, 2008, Disponível em: <<http://www.segurancanotrabalho.eng.br/download/assediomoral.pdf>>. Acesso em: 19 de junho de 2018.