

**INSTITUTO ENSINAR BRASIL
FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI**

MÁRCIO COSTA MELO

**O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUAS
CONSEQUÊNCIAS**

**TEÓFILO OTONI – MG
2018**

**MÁRCIO COSTA MELO
FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI**

**O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUAS
CONSEQUÊNCIAS**

**Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Direito das
Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni-MG,
como requisito parcial para a obtenção do
Título de Bacharel em Direito.**

**Área de Concentração: Direito do Trabalho e
Direito processual do Trabalho**

Orientador: Wallasce Almeida Neves

**TEÓFILO OTONI - MG
2018**



FOLHA DE APROVAÇÃO

O Trabalho de Conclusão de Curso intitulado:

O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS

Elaborado pelo aluno Márcio Costa Melo, foi aprovado por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo Curso de Direito das Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni, como requisito parcial da obtenção do título de **BACHAREL EM DIREITO**.

Teófilo Otoni, ___ de _____ 20__

Prof. Orientador Wallasce Almeida Neves

Prof. Examinador 1

Prof. Examinador 2

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar ao CRIADOR DEUS, o qual sempre está presente em minha vida, seja nos momentos bons ou ruins. Sem ELE eu não teria forças para concluir esse curso, pois foram diversas provações no decorrer dessa caminhada.

Aos meus pais, VALDIVIO (IN MEMORIAN) e GLÓRIA, por todo o empenho na educação a mim proferida, a qual foi essencial para formação do meu caráter.

Aos meus irmãos, MAURA E MARCOS, que mesmo estando distantes, sempre torceram por mim.

Aos meus amigos e colegas que direta ou indiretamente contribuíram para que eu alcançasse essa vitória.

Aos meus professores, que foram peças chaves para o meu crescimento acadêmico. Em especial, agradeço ao meu orientador, o professor WALLASCE ALMEIDA NEVES, que com muita tranquilidade transmitiu o seu conhecimento para conclusão desse trabalho monográfico.

EPÍGRAFE

“Você nunca entenderá o dano que causou a alguém até que a mesma coisa aconteça com você.” (autor desconhecido)

RESUMO

Esta monografia apresenta uma revisão bibliográfica sobre o tema assédio moral no ambiente de trabalho e suas consequências. Tendo em vista ser um tema muito recorrente na sociedade contemporânea, e ainda causar diversos males para a vítima, empresa e sociedade como um todo. Um dos pressupostos da pesquisa é a preservação dos direitos e garantias do trabalhador, tendo por base o princípio da dignidade da pessoa humana. No contexto será exposto a conceituação do assédio moral, os tipos, características, sujeitos e penalidades, e as consequências advindas desse ato hostil. Para a abordagem do tema serão empregadas bases legais, oriundas da Constituição Federal e Códigos diversos, como penal, processual, Civil e do trabalho, além de doutrinas e julgados sobre a temática.

PALAVRAS CHAVE: Assédio Moral; trabalho; vítima; assediador, consequências.

ABSTRACT

This monograph presents a bibliographical review on the subject of moral harassment in the workplace and its consequences. In view of being a very recurrent theme in contemporary society, and still cause various ills for the victim, company and society as a whole. One of the presuppositions of the research is the preservation of the rights and guarantees of the worker, based on the principle of the dignity of the human person. In the context will be exposed to the concept of moral harassment, the types, characteristics, subjects and penalties, and the consequences of this hostile act. To approach the theme will be employed legal bases, originating from the Federal Constitution and various Codes, such as criminal, procedural, civil and labor, as well as renowned and judged doctrines on the subject.

KEYWORDS: Moral Harassment; job; victim; stalker, consequences.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1. HISTÓRICIDADE SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	12
2. CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL	15
2.1 Tipos De Assédio Moral	16
2.1.1 Assédio Moral Vertical	17
2.1.2 Assédio Moral Horizontal	17
2.1.3 Assédio Moral Misto	18
2.2 Elementos Caracterizadores Do Assédio Moral	19
2.2.1 Repetição e Frequência	20
2.2.2 Intenção	21
2.2.3 Danos Psíquicos.....	23
2.3 Sujeitos do Assédio Moral	25
3. A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL	27
3.1 Proteção Jurídica e a Dignidade do Trabalhador	28
4. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL	29
4.1 Consequências Para a Vítima (Assediado)	29
4.2 Consequências Para o Agressor/ Sujeito Ativo	32
4.2.1 Justa Causa.....	34
4.3 Consequências Para o Empresa	34
4.3.1 Das Decisões e Entendimentos Jurisprudenciais	37
5. DA RESCISÃO INDIRETA E DANOS MORAIS EM DECORRÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL	40
5.1 Da Rescisão Indireta	40
5.2 Dos Danos Morais	41
5.3 A Prova Do Assédio Moral	43
6. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS E TÉCNICOS	46
6.1 Classificação da Pesquisa Quanto aos Fins	46
6.2 Classificações da Pesquisa Quanto aos Meios	46
6.3 Tratamentos dos Dados	46
6.3.1. O Tipo de Pesquisa.....	46
6.3.2. Os Setores do Conhecimento	46
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	47

8. REFERÊNCIAS.....	50
----------------------------	-----------

INTRODUÇÃO

O assédio moral é um tema recorrente no ambiente de trabalho, sendo muito discutido e debatido entre profissionais de áreas diversas como do Direito, Psicologia e Saúde. Em cada trabalho científico elaborado sobre o tema, traz novas perspectivas, contribuindo para o aprendizado e ainda servindo como ferramenta de prevenção.

É sabido que o assédio moral existe desde que surgiram as primeiras relações de trabalho. Contudo, atualmente o problema persiste nas empresas, ocasionando danos graves à vítima, à própria empresa e à sociedade como um todo. O assédio moral ou terror psicológico é uma conduta abusiva que afeta psicologicamente a vítima, além de atentar contra a sua dignidade e condição de trabalhador.

Devido ao sofrimento cotidiano no ambiente de trabalho, a vítima se isola, perde sua autoconfiança, sente-se irritada nos ambientes sociais, diminui sua capacidade para lidar com o problema, insônia, além de pensamentos negativos, que a fazem recordar da tortura psicológica sofrida. Essas condutas causam-lhe danos irreversíveis, que afetam a sua integridade física e psicológica, levando-a até mesmo ao autoextermínio, por não suportar mais as humilhações e o sentimento de culpa que a assola.

Ante ao exposto, a presente monografia objetivou aprofundar sobre o tema Assédio Moral no ambiente de trabalho com ênfase nas consequências para a empresa, o assediador e principalmente para a vítima, a qual mais sofre danos devido as constantes humilhações perpetradas por superior hierárquico e/ou por colegas de mesmo nível.

No primeiro capítulo, expõe um breve histórico sobre o tema proposto. Na sequência, o segundo capítulo versa sobre a conceituação do Assédio Moral na perspectiva de autores renomados. Além de descrever as espécies que se desdobram em vertical, horizontal, e misto, e também os elementos que caracterizam o Assédio Moral e seus agentes, passivo (vítima) e ativo (agressores).

No terceiro capítulo destaca-se como a legislação brasileira tem se posicionado sobre o tema tão recorrente no mundo jurídico, Destacando alguns Projetos de Leis, Jurisprudências. Ademais, foram abordados esclarecimentos

quanto aos direitos que a vítima faz jus ao sofrer assédio moral no ambiente de trabalho, desde que consiga provar.

No quarto capítulo destaca-se o objeto do estudo, as consequências que o Assédio Moral pode causar ao ambiente de trabalho, ao agressor e principalmente, à vítima. E ainda as penalidades que o agressor poderá sofrer, tanto nas esferas cível, administrativa, e em certos casos, penalmente. Além de estabelecer os prejuízos que a empresa e sociedade sofrerão devido a prática delituosa, quais sejam, econômicos e sociais, e apresentação de julgados dos importantes Tribunais brasileiros.

O quinto capítulo expõe sobre a rescisão indireta e os danos morais em decorrência do assédio moral. Assim como os meios de provas possíveis, que a vítima poderá dispor. Destacando-se em certos casos, gravações telefônicas e filmagens, por se tratarem dos únicos meios disponíveis para a parte hipossuficiente.

O presente trabalho tem como objetivo destacar as consequências do Assédio Moral, tanto para a vítima quanto para o agressor, concomitantemente ao empregador (empresa), e ainda servir de base teórica, contribuindo para a prevenção no ambiente de trabalho.

1. HISTÓRICIDADE SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O Assédio Moral perdura desde os tempos da escravidão, pois nessa época os escravos eram tratados como objeto, sofrendo diversas humilhações. Ademais, eram alocados como bichos, não tinham o mínimo de dignidade possível, e ainda eram castigados por motivos banais, e às vezes torturados até a morte. Com a abolição da escravatura no país, os grandes latifundiários passaram a utilizar-se da mão de obra barata dos imigrantes, os quais vinham de diversos países europeus a procura de melhoria de vida. Porém, os maus tratos continuavam a serem perpetrados a estes, que viviam em condições sub-humanas, sofrendo violência moral e até sexual.

O escravo era considerado, juridicamente, não como pessoa, mas sim como coisa, razão pela qual não era tutelado pelo ordenamento jurídico, tratava-se de um mero objeto de propriedade do seu senhor, que com ele mantinha uma relação de direito real. Não sendo um sujeito de direitos, o escravo não podia prestar o consentimento contratual, sendo até mesmo destituído do direito à vida e ao tratamento digno, embora o senhor estivesse sujeito à sanções penais se o matasse sem motivos. (BARROS, 2006, P. 51)

A exploração do trabalho tanto dos escravos quanto dos imigrantes no Brasil desencadeou uma continuidade de maus tratos aos empregados da atualidade, pois na maioria das vezes, estes não são reconhecidos como peças fundamentais para o crescimento da empresa. Em alguns casos, são tratados como inferiores, submetidos a tratamentos humilhantes e degradantes, e pelo receio de serem demitidos, acabam aceitando tais ofensas. Porém, após verificar as consequências desse ato nefasto, profissionais que lidam com o comportamento humano fizeram vários estudos sobre o tema, com o fito de amenizar e/ou erradicar esses atos agressivos dentro das empresas, para que esta se torne um local mais saudável.

Devido à globalização e ao crescimento populacional, o mercado de trabalho tornou-se mais competitivo e com menor número de oferta de emprego. Com base nessa crise econômica e o aumento do desemprego, nasce a figura de uma gestão arraigada de pressões e metas a serem cumpridas pelo trabalhador. Destarte, o empregado é tratado como um objeto de produção, sendo desrespeitada a sua dignidade e condição de trabalhador, caracterizando o Assédio Moral. De acordo

com Tolfo et al (2011, p.62) “na modernidade, parece-nos que a opressão subiu de elevador, chegando também ao White color, ou melhor, aos executivos”.

Barreto (2000, p.100) afirma que “antigamente as pessoas ainda se identificavam com seu trabalho, suas vidas transcorriam com a garantia de tranquilidade na velhice, contavam certo com a aposentadoria”. Assevera ainda que “a globalização apresenta como novo paradigma ao trabalhador que é capaz de ultrapassar as metas impostas pelo empregador, de não questionar ordens, ser maleável, polivalente e flexível”.

O assédio moral é um mal que surgiu com o próprio trabalho. Entretanto, passou a ser encarado como um problema social, quando o trabalho se tornou não só socialmente estruturado, regulamentado e economicamente considerado, fazendo com que surgisse uma competição agressiva entre os trabalhadores por melhores condições de trabalho e de salário. Esta competitividade agressiva entre as empresas, sempre objetivando uma posição melhor no mercado e aumento da produção fez com que surgissem comportamentos ou condutas negativas praticados pelos empregadores ou seus colaboradores sob a forma de assédio moral e com efeitos nefastos à saúde física e psicológica dos trabalhadores.(FERRARI, 2011, p. 126)¹.

Segundo José Roberto Heloani em entrevista concedida para Reis (2006, p. 9) “a situação do trabalhador se tornou mais frágil, pois este se tornou mais descartável e a maior oferta de mão-de-obra qualificada, tornou-se um convite ao assédio moral”.

Guedes (2004, p.78) salienta que:

O empregado atual vive para e não do trabalho. São deixadas em segundo plano as questões relativas à sua própria vida e de seus semelhantes. Neste particular, parece que a predominância dos valores econômicos sobre a vida e dignidade das pessoas é uma das mais perversas características atuais das relações empregatícias.

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS, 2004, p.11) “O Assédio Moral é um velho fenômeno presente em muitos lugares de trabalho, causado pela deterioração das relações interpessoais e pelas disfunções organizacionais”. Associando a isso, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) referenciado por Moreno et. al (2011, p.11) descreve que após estudo realizado em 2006, avaliou-se que “160 milhões de pessoas sofreram de males associados ao

¹ FERRARI, Irany em sua obra Dano Moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho. 4ª ed. - São Paulo: LTr, 2011.

trabalho em todo o mundo, e que entre as doenças do trabalho há uma prevalência de 50 % para transtornos psíquicos relacionados à depressão, ansiedade e transtorno do pânico.”

A partir da década de 80, o assédio moral também conhecido como mobbing² ou bullying³, vem sendo observado com mais critério por especialistas, que têm percebido o mal que este ato tem causado ao ambiente de trabalho, e principalmente à vítima. Pois esta, muitas vezes sofre calada devido às agressões recorrentes perpetradas por superior hierárquico (Vertical e Ascendente) ou por colegas de mesmo grau hierárquico (Horizontal), fazendo com que a vítima se isole de tudo e de todos, causando-lhe males irreversíveis à sua saúde.

Apesar de existir a muito tempo, o assédio moral começou a ser estudado em meados dos anos 80 pelo professor alemão Heinz Leymann. As pesquisas feitas por ele sobre o fenômeno são consideradas precursoras. Porém, somente a partir dos anos 2000 que o tema assédio moral ganhou relevância no Brasil, sendo discutido e debatido entre especialistas e acadêmicos.

²**Mobbing**: Situações envolvendo adultos, equivalente a psicoterror e a assédio moral.

³**Bullying** :Descreve a perspectiva do agressor , em que a agressão é originária em uma única pessoa

2. CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

O dicionário Aurélio (2016)⁴ descreve que “assédio” significa, entre outras coisas, insistência inoportuna junto a alguém, com perguntas, propostas e pretensões, dentre outros. “Assediar”, por sua vez, significa perseguir com insistência, que é o mesmo que molestar, perturbar, aborrecer, incomodar, importunar. Já a moral define-se como “o conjunto dos princípios e valores morais de conduta do homem; dos bons costumes, tratado sobre o bem e o mal”.

O assédio moral configura-se como um conjunto articulado de armadilhas preparadas, premeditadas, repetitivas e prolongadas. Os comportamentos hostis ocorrem repetidas vezes e por um período de tempo estendido. Sua prática é permeada de intencionalidade no sentido de querer prejudicar, anular ou excluir um ou alguns escolhidos. SOBOLL (2008, P.32).

Seguindo mesmo entendimento, (Freitas et al.,2008, p.37) conceituam:

O Assédio Moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetitiva, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicologicamente um indivíduo ou um grupo, degradando suas condições de trabalho atingindo sua dignidade e colocando em risco sua integridade pessoal e profissional.

Os autores esclarecem ainda que o assédio moral no trabalho constitui um problema organizacional de natureza humana, e que em algumas organizações, os gestores negligenciam os aspectos que desencadeiam o fenômeno. Sendo assim, corroboro com o entendimento deles, pois o assédio ocorre não porque os gestores permitem, mas sim porque se omitem.

No Brasil, o termo assédio moral é o mais empregado no meio acadêmico, seguindo o entendimento da melhor obra da autora francesa Marie-France Hirigoyen, a qual descreve como ataques repetitivos e intencionais de uma pessoa ou grupo a uma ou mais pessoas, para atormentar, prejudicar e provocar, com efeitos nocivos à saúde da vítima.

A autora define assédio moral como:

⁴ <https://dicionariodoaurelio.com/assedio/assediar/moral>. Acesso em: 10 SET/2018.

(...) qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2014, p. 65)

Em uma pesquisa de mestrado apresentada pela Doutora Margarida Barreto, ela descreveu como o Assédio Moral se desenvolve no ambiente de trabalho, desde exposições vexatórias à isolamento da vítima, com o intuito de desestabilizá-la.

A exposição de trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas, e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comum em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aélicas de longa duração, de um ou mais chefe(s) dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização forçando-o a desistirem do emprego. (BARRETO, 2000 apud JULIÃO, 2014, p.7)

O assédio moral é caracterizado por relações agressivas, repetitivas e regulares, que geralmente é causado por superiores hierárquicos. Contudo, pode ocorrer de formas variadas, como entre pares, subordinados contra superior e de forma mista.

O mau gestor oferta uma falsa impressão ao funcionário, de que dentro da empresa existem duas categorias de profissionais, os vencedores e os perdedores. Sendo assim, o funcionário tende a agir com individualismo, ocasionando uma competição desenfreada no ambiente de trabalho. Todavia, muitas vezes, o funcionário para se destacar, acaba denegrindo a imagem do colega (Assédio Moral horizontal) com o intuito de frustrar o crescimento deste, por entender que ele é uma ameaça ao seu desenvolvimento pessoal na empresa.

2.1 Tipos De Assédio Moral

Na maioria das vezes o Assédio Moral é perpetrado por superiores hierárquicos da vítima, independente do gênero. Contudo, pode se desencadear através de colegas, ou de forma mista. Em certos casos, o superior hierárquico atua de forma omissiva, permitindo que a conduta desonrosa e vexatória ganhe maiores proporções dentro da empresa, pois se cala e não toma uma providência adequada para o fato.

2.1.1 Assédio Moral Vertical

Segundo Zanetti (2009, p.67) divide essa espécie de assédio em duas vertentes: Vertical descendente e vertical ascendente. Para o autor, “o assédio é vertical descendente quando ele é realizado de cima para baixo, ou seja, por um responsável hierárquico que abusa de seu poder de direção. Essa forma de assédio é mais frequente que a vertical ascendente.”

Zanetti (2009, p.67) salienta ainda que o Assédio Moral vertical descendente é a forma mais comum de se acontecer, pois o superior hierárquico se prevalece de seu poder de forma desmedida e arcaica. Tendo como objetivo reduzir a influência de um empregado junto àqueles que estão ao seu redor.”

A escolha pelo assédio moral vertical descendente se justifica pelo maior grau de sofrimento psicológico que causa às vítimas. Segundo Hirigoyen (2014, p.71) “o assédio moral vertical descendente tem consequências muito mais graves para a saúde da vítima do que o assédio horizontal, pois esta se sente mais isolada e tem maior dificuldade de encontrar soluções para a situação.”

Em se tratando do assédio moral vertical ascendente, esta forma não acontece com a mesma frequência que a anterior. Caracteriza-se quando um subordinado ou vários se juntam contra um superior hierárquico, com o fito de desestabilizá-lo. Neste caso em tela, o assédio acontece porque geralmente os subordinados não veem o superior como um líder, e fazem de tudo para tirá-lo do cargo, por terem o interesse na posição que ele ocupa, ou por quererem outro na chefia.

O chefe é atacado geralmente em razão de seu autoritarismo, de sua arrogância ou de sua parcialidade. O assediado neste caso cria até certa resistência em comunicar esta situação ao seu superior hierárquico para não demonstrar fraqueza, perder sua credibilidade, sua atual posição, etc.(ZANETTI, 2009, P. 68)

2.1.2 Assédio Moral Horizontal

Essa espécie de assédio ocorre quando o próprio colega, de mesmo nível hierárquico da vítima se enquadra como agressor/assediador. Podendo surgir também, quando um grupo de funcionários se insurgem contra um colega. Essa

modalidade ocorre geralmente quando há uma disputa por um cargo ou função de prestígio dentro da empresa.

Zanetti (2009, p.71) descreve Alguns motivos que levam ao assédio horizontal:

• Um grupo se esforça para constranger uma pessoa reticente a se conformar com as regras tomadas pela maioria;
• Um ou mais indivíduos escolhem como alvo uma pessoa em situação de fraqueza para colocar em práticas seus objetivos;
• A agressão ocorre pela diferença da vítima (sexo, nacionalidade, religião, aparência física, etc.);
• A agressão é o resultado prolongado de uma inimizade pessoal ou pelo menos de uma insatisfação;

2.1.3 Assédio Moral Misto

Essa modalidade ocorre quando as duas espécies citadas anteriormente atuam conjuntamente para desestabilizar a vítima, oprimindo-a e humilhando-a, destacando-se tanto o superior hierárquico quanto colegas de mesmo nível. Geralmente, os colegas de trabalho se aliam ao superior, por acharem que têm prestígio, e veem a vítima como uma potencial ameaça para suas pretensões dentro da empresa.

A Advogada trabalhista, Dr^a Luciana Santos Trindade Capelari descreve com propriedade como se desenvolve o Assédio Moral dentro de uma empresa:

A agressão terá um ponto de partida que pode ser do superior ou dos colegas, mas com o decorrer do tempo tenderá a se generalizar. É o caso do superior que começa a excluir um empregado e os outros empregados ou por medo ou por quererem se posicionar ao lado do superior, adotam a mesma posição. A vítima passa a ser culpada por tudo de errado na empresa. Os “espectadores” do assédio normalmente passam a agir ou a se omitir, contribuindo para o resultado pretendido pelo agressor originário. Dentro das empresas a vítima é conhecida como “Bode Espiatório”.⁵

⁵ Luciana Santos Trindade Capelari .Advogada trabalhista e empresarial, Especialista em Direito Processual, e em Direito do Trabalho e mestranda em Direito e Processo do Trabalho pela PUC Minas. Artigo científico acesso: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668.

2.2 Elementos Caracterizadores Do Assédio Moral

Marques Junior (2009), afirma que a caracterização do assédio moral revela-se em três elementos.

O primeiro é a conduta do agressor, que deverá ser repetitiva e prolongada; o segundo é o fato de o agressor praticar atos negativos, de as relações serem desumanas e ainda aéticas; e o terceiro elemento diz respeito à reação da vítima, que deverá sentir-se desestabilizada, ofendida, menosprezada, rebaixada, inferiorizada, constrangida ou ultrajada. (MARQUES JUNIOR, 2009, p.16).

O autor descreve ainda que é “possível afirmar que se houver a ausência de um desses três elementos, não será caracterizado o assédio moral, pode haver a caracterização de outro dano, ensejando posteriormente danos morais.”

Nesse sentido, a jurisprudência é clara quando a configuração ou não do assédio moral:

ASSÉDIO MORAL. PRESENÇA DE ELEMENTOS QUE COMPROVEM A CONDUTA NEGATIVA DO EMPREGADOR, CAPAZ DE ATINGIR A AUTOESTIMA DO EMPREGADO. CONFIGURAÇÃO. O assédio moral caracteriza-se como a conduta que expõe o trabalhador a situações humilhantes, incômodas e constrangedoras. Seu reconhecimento baseia-se no direito à dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil, e nos direitos fundamentais do cidadão à saúde, à honra e a um ambiente de trabalho saudável. Configura-se o assédio moral sempre que há tentativa de desestabilização emocional da vítima, a partir de ataques regulares e contínuos que lhe exponham a situações vexatórias perante os colegas de trabalho e possam acarretar-lhe danos físicos, psíquicos e morais, com o fim de afastá-la do trabalho. Assim, restando comprovada a ocorrência de qualquer conduta, por parte da reclamada, que tenha causado danos emocionais à vítima, configura-se o assédio moral (TRT 15ª Reg. – RO nº. 0001310-16.2011.5.15.0001 – Rel. Des. Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva, DJE 26/04/2013).⁶

DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL CARACTERÍSTICAS. NÃO CONFIGURAÇÃO. O assédio moral caracteriza-se pela exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, durante a jornada de trabalho, de modo a desestabilizar a relação do mesmo com o ambiente de trabalho e com a própria empresa, forçando-o a desistir do emprego. Cobia à autora a prova da veracidade de suas alegações, nos termos do art. 818 da CLT e art. 333, I, do CPC. Entretanto, desse encargo não se desincumbiu a contendo, motivo pelo qual não há como se acolher o pleito de indenização postulado. Assédio moral não configurado. Recurso ordinário da reclamante a que se nega provimento (TRT 15ª Reg. – RO nº. 0001563-36.2012.5.15.0076 – Rel. Des. Ana Paula Pellegrina Lockmann, DJE 05/04/2013).

⁶ <https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21273643/recurso-ordinario-ro-6736-sp-006736-2012-trt-15?ref=juris-tabs>.

2.2.1 Repetição e Frequência

Para se caracterizar o assédio moral no ambiente laboral, há que se identificar a constância dos fatos, tendo como premissa a repetição e frequência. Pois se a conduta não for reiterada, não se dará o assédio moral.

o assédio implica na constante desqualificação da vítima e tem como consequência sua fragilização, como estratégia para torná-la inerte em relação ao poder; o que a caracteriza como um fenômeno disciplinar. O principal critério para caracterizar a ocorrência do fenômeno é a frequência com que são manifestos os comportamentos de assédio, com situações de humilhação, ofensas, ameaças repetidas longitudinalmente.(HELOANY apud TOLFO et al (2015, P.98)

Segundo Mello et al (2013, p. 292) “Para que esteja diante de verdadeiro assédio moral é indispensável a presença da violência psicológica, potencialmente capaz de causar danos psíquicos e morais ao ofendido, considerando grave o suficiente, conforme a sensibilidade do homem médio”.

Por se tratar de um fenômeno de natureza psicológica, apenas a reiteração das ofensas seria capaz de trazer lesões psíquicas á vítima, destacando que o lapso temporal em que a violência é praticada deve ser longo o suficiente para que se verifique efetiva perseguição (assédio) pelo agressor.(NASCIMENTO apud MELLO et al, 2013, p. 292).

Nesse sentido, Alkimin apud Mello et al (2013, p. 293) esclarece que “ para ser habitual não precisa acontecer todos os dias, nem a cada dois ou cinco dias; o que importa é a regularidade e repetição sistemática da conduta, apta a degradar o ambiente de trabalho e causar danos à vítima.

De acordo com Hirigoyen (2014, p.76) o Assédio Moral se descreve “como ataques repetitivos e intencionais de uma pessoa a uma ou mais pessoas, para atormentar, prejudicar e provocar com efeitos nocivos á saúde da vitima.”

Para Martins (2012, p.102), afirma que “a repetição implica que o assédio só vai se caracterizar se o ato for praticado mais de uma vez. Em princípio, um mero ato isolado não irá caracterizar o assédio moral”. Heinz Leymann apud MARTINS, 2012, p.19), descreve “[...] que o assédio se caracteriza se ocorrer pelo menos uma vez por semana e durante ao menos seis meses”.

O assédio moral designa práticas repetidas visando a degradar as condições humanas, relacionais, materiais de trabalho de uma ou várias vítimas de forma a atingir seus direitos e sua dignidade, podendo alterar gravemente seu estado de saúde e podendo comprometer seu futuro profissional. (ZANETTI, 2009, p.111)

Dentro dessa premissa, os atos isolados com ofensas direcionadas ao trabalhador, podem desestabilizá-lo, causando-lhe transtornos psicológicos e emocionais, concomitantemente, afetar a sua saúde física e mental, seu desenvolvimento profissional e pessoal.

2.2.2 Intenção

Não obstante aos demais requisitos para se configurar o assédio moral, outro elemento importante para a análise do mérito é a intenção do assediador sobre a vítima.

Vejamos o que diz a jurisprudência:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. O assédio moral caracteriza-se pela conduta sistemática, prolongada e abusiva, que expõe o trabalhador a situações constrangedoras e humilhantes, que o desestabilizam psicologicamente, ofendendo o direito da personalidade. Se não emerge claramente do conjunto probatório a intenção do empregador ou de seus prepostos de expor o seu empregado a situações constrangedoras ou vexatórias no ambiente de trabalho, não pode ser acolhido o pleito indenizatório (TRT 15ª Reg. – RO nº. 000008621.2012.5.15.0094 – Rel. Luiz Roberto Nunes – DJE 22/03/2013)⁷.

ASSÉDIO MORAL. ÔNUS DA PROVA QUANTO AOS FATOS CONSTITUTIVOS DO DIREITO. Para que se configure o assédio moral é necessário que estejam presentes alguns requisitos, entre eles e, mais importantes, a repetição da conduta e a intenção do ofensor, de verdadeira destruição do ofendido. Nesse sentido, a consequência marcante do assédio moral é o dano psíquico emocional que traz prejuízos de ordem interna gravíssimos à pessoa do assediado. Por óbvio, que em muitas situações, o dano moral decorrente do assédio é presumido em razão da difícil prova de suas consequências internas. Entretanto, deve haver nos autos, ao menos, prova da conduta do assediador e que esta, dirigisse exclusivamente à pessoa do assediado na intenção de causar-lhe danos graves de ordem interna. Recurso não provido (TRT 15ª Reg. – RO nº. 000010044.2010.5.15.0136 – Rel. Des. Helcio Dantas Lobo Junior – DJE 18/05/2012)⁸.

⁷ EMENTA: (TRT 15ª Reg. – RO nº. 0001310-16.2011.5.15.0001 – Rel. Des. Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva, DJE 26/04/2013).

⁸ EMENTA: (TRT 15ª Reg. – RO nº. 000010044.2010.5.15.0136 – Rel. Des. Helcio Dantas Lobo Junior – DJE 18/05/2012)⁸.

Para Nascimento apud Mello et al (2013, p.293) “o objetivo central do assédio é fazer com que o assediado seja isolado ou excluído. E que o assediador pode ter em mente a intenção de que a vítima se demita, aposente-se precocemente ou obtenha licença médica.”

Ante ao exposto, a intencionalidade pode se apresentar de duas formas distintas: uma delas é quando o assediador não percebe que está causando danos psicológicos à vítima, mas mantém as agressões. Outra forma é quando o perpetrador tem pleno conhecimento dos males que causa à vítima, mantendo a rotina reiterada de perseguições. No entanto, é importante que o assediador seja comunicado sobre seus atos hostis, para que se interrompa a pratica do assédio.

Esta comunicação é imprescindível porque uma pessoa pode estar sendo atingida sem que o assediador saiba que a está prejudicando psicologicamente, por isso, é necessária a comunicação para que seja interrompido os atos hostis, pois, todo comportamento, qualquer que seja sua intenção, tem um limite e este limite está na comunicação. (ZANETTI, 2009, p. 34).

O assediador visa destruir as relações do assediado no seu ambiente de trabalho e também no seu ambiente social atingindo a dignidade da vítima através de atitudes humilhantes, propósitos ofensivos e rumores maldosos sobre a vida privada dela.

Observa-se que o agressor possui o intuito de minar a resistência da vítima, agindo de forma que venha a desestabilizá-la, fragilizá-la e desqualificá-la em seu ambiente de trabalho e em sua vida pessoal, até que, vencida em razão da grave e constante violência, ela acabe obrigada a comunicar sua demissão ou dê motivos que culminem em sua dispensa pela própria empresa⁹.

Mello et al (2013, p.293) complementa que “estará caracterizado o assédio moral quando o agressor pratica a violência psicológica por puro prazer de manter a vítima submetida a torturas de ordem psíquica e moral, consubstanciando uma conduta pela tendência ao sadismo.”

Para o renomado autor Sergio Cavalieri Filho, em sua melhor obra, define:

a conduta é o comportamento humano voluntário, que se materializa através de uma ação ou omissão. “A vontade é o elemento subjetivo da conduta, sua carga de energia psíquica que impele o agente; é o impulso

⁹ SILVA apud MELLO et al (2013, P. 293).

causal do comportamento humano”. O agente pode ter maior ou menor determinação no seu agir, querer mais ou menos, mas sempre haverá um mínimo de vontade na sua conduta. Importante ressaltar que esse querer do agir não se confunde em querer o resultado, pois aí falaríamos do dolo.¹⁰

2.2.3 Danos Psíquicos

Nem todos os indivíduos são iguais, pois cada um se comporta de forma distinta de acordo com a agressão sofrida. Alguns podem digerir os atos hostis, e qualificá-los como brincadeiras de mau gosto, até perceber as intenções por trás das agressões reiteradas. Outros, por serem mais sensíveis psicologicamente, acabam sofrendo os males e ainda sendo afetados em outros ambientes sociais, como na família e nos vínculos sociais.

De acordo com Martins (2012, p. 21) “Os danos psíquicos podem ocorrer no assediado, mas também podem não ocorrer, pois o assediado é uma pessoa forte, que absorve os ataques do assediador”. O autor reitera ainda que “é certo que existem pessoas mais frágeis, sem estrutura para suportar tal agressão, sendo ainda mais fragilizada em razão das condutas negativas do assediante”.

O Assédio Moral afeta o equilíbrio emocional da pessoa e altera seu modo de relacionar com o mundo e com outros indivíduos. A insegurança, a baixa autoestima e o sentimento de impotência geram comportamentos de intolerância, frustração, isolamento e agressividade nas relações afetivas do indivíduo, como por exemplo, nas relações familiares. (CAMPOS, 2006, p.40)

Quanto maior a intensidade de ser submetida ao assédio moral no ambiente de trabalho, mais a pessoa vai se deteriorando psicologicamente. Além de afetar seu desenvolvimento profissional, que antes era exemplar, passa a ter falhas, justamente por não estar em condições físicas e psicológicas para a execução daquela tarefa. Desta feita, a intenção do assediador surtirá o efeito desejado, que é livrar-se da vítima, seja por pedido de demissão formal ou a critério do empregador.

Uma parcela da jurisprudência entende que é necessária a existência do quarto requisito para configuração do Assédio Moral, que seria o grave dano psíquico emocional à vítima:

¹⁰ CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de Responsabilidade Civil. 8ª Edição. São Paulo: Atlas, 2008. Pg. 29.

EMENTA " ASSÉDIO MORAL " INDENIZAÇÃO - Na caracterização do assédio moral, conduta de natureza mais grave, há quatro elementos a serem considerados: a natureza psicológica, o caráter reiterado e prolongado da conduta ofensiva ou humilhante, a finalidade de exclusão e a presença de grave dano psíquico-emocional, que comprometa a higidez mental da pessoa, sendo passível de constatação pericial. Por outras palavras, o assédio moral, também conhecido como "terror psicológico", mobbing, "hostilização no trabalho", decorre de conduta lesiva do empregador que, abusando do poder diretivo, regulamentar, disciplinar ou fiscalizatório, cria um ambiente de trabalho hostil, expondo o empregado a situações reiteradas de constrangimento e humilhação, que ofendem a sua saúde física e mental. Restando evidenciado nos autos que o empregador, ao instaurar "Rito de Apuração Sumária", para apurar irregularidades imputadas à reclamante, extrapolou os limites regulamentar que lhe são facultados, expondo a reclamante a um período prolongado de pressão psicológica, além do permitido no Regulamento, devido se torna o pagamento da indenização pleiteada.¹¹

Contudo, alguns doutrinadores como Alice Monteiro de Barros e grande parte da jurisprudência dispensam a confirmação do Dano psíquico emocional na configuração do Assédio Moral:

Quanto ao último elemento (dano psíquico), nós o consideramos dispensável, data vênua de inúmeras posições contrárias. O conceito de assédio moral deverá ser definido pelo comportamento do assediador, e não pelo resultado danoso. Ademais, a constituição vigente protege não apenas a integridade psíquica, mas também a moral. A se exigir o elemento alusivo ao dano psíquico como indispensável ao conceito de assédio, teríamos um mesmo comportamento caracterizando ou não a figura ilícita, conforme o grau de resistência da vítima, ficando sem punição as agressões que não tenham conseguido dobrar psicologicamente a pessoa. E mais, a se admitir como elemento do assédio moral o dano psíquico, o terror psicológico se converteria em um ilícito sujeito à mente e à subjetividade do ofendido.¹²

De acordo com o enunciado, parcela da jurisprudência atual tem dispensando a presença do quarto elemento de forma arrazoada. Pois, se fosse de forma diferente, estaria punindo única e exclusivamente a vítima. Uma vez que, o seu comportamento pós-agressão sofrida não deve prevalecer frente a ação ilícita do agressor. Sendo assim, o entendimento majoritário é que o efeito psíquico emocional é dispensável quando da apuração dos atos praticados pelo assediador.

DANO MORAL. CONDUTA ASSEDIADORA. INDENIZAÇÃO DEVIDA.

Configura assédio moral o ato do empregador que, a pretexto de exercer o

¹¹ *Processo 00715-2005-080-03-00-7 RO Data de Publicação 20/05/2006 - Órgão Julgador Terceira Turma - Relator Maria Lúcia Cardoso de Magalhães - Revisor Bolívar Viégas Peixoto.*

¹² *BARROS, 2006, p.890.*

poder diretivo inerente ao contrato laboral, dispensa ao trabalhador agressões verbais perante os colegas e tratamento diferenciado capaz de criar um ambiente hostil. Evidenciado, portanto, o ilícito patronal na conduta do superior hierárquico, o abalo psíquico advindo da humilhação sofrida é presumível, razão pela qual é devida a reparação moral da vítima.

(TRT-12 - RO: 00050528520155120003 SC 0005052-85.2015.5.12.0003, Relator: LIGIA MARIA TEIXEIRA GOUVEA, SECRETARIA DA 3A TURMA, Data de Publicação: 20/07/2018)¹³

2.3 Sujeitos do Assédio Moral

No rol de sujeitos ativos (O agressor) da prática do Assédio Moral podem figurar o empregador, o superior hierárquico (preposto), colegas do mesmo nível hierárquico e até mesmo o próprio subordinado. Já o sujeito passivo (A Vítima) na maioria das vezes é o empregado. Contudo, há situações em que o superior hierárquico poderá sofrer o Assédio Moral, quando subordinados se juntam para desestabilizá-lo dentro da empresa (Assédio Moral Vertical descendente).

Em regra, o sujeito passivo do assédio moral é o empregado, o qual sofre cotidianamente agressões repetitivas e sistemáticas dentro da empresa. Neste contexto, a vítima é hostilizada, sofre desprezo e exclusão pelo grupo laboral, perdendo sua identidade pessoal e profissional. Devido ao alto grau de sofrimento, a vítima é acometida por danos psíquicos, sente-se culpada pelos atos hostis, podendo desencadear afastamento por saúde, demissão voluntária ou involuntária, depressão, e em último caso, podendo chegar até mesmo ao autoextermínio.

Dentre as várias formas de assediar moralmente um indivíduo, destacam-se as seguintes:

Piadas acerca de atributos físicos ou a respeito da religião ou orientação sexual da vítima; isolamento ou exclusão da vítima; intromissão na sua vida privada; ameaças de violência; humilhação, inferiorização e ridicularização especialmente perante colegas ou superiores; instigação de colegas contra a vítima; divulgação de informações falsas; assédio sexual, dentre outras. São portanto, tentativas de desestabilizar a vítima emocional e profissionalmente. O que faz com que esta perca gradualmente sua autoconfiança e interesse pelo trabalho.(REIS, 2006, p.07)

Percebe-se que a vítima não é escolhida aleatoriamente pelo agressor, e sim, pelo fato dela ser um profissional mais capacitado e responsável em suas

¹³<https://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/636225827/recurso-ordinario-trabalhista-ro--sc-0005052-8520155120003>.

atribuições. Sendo assim, o assediador a vê como uma ameaça em potencial aos seus anseios pessoais dentro da empresa.

Vale ressaltar, que o empregador será o principal responsável pela prática do assédio moral dentro de sua empresa em caso de demandas judiciais. Pois ele tem o dever de coordenar o ambiente laboral, através do controle direcional, organizacional e fiscalizatório, ainda que haja um gerente (preposto)¹⁴ na administração da empresa.

Neste sentido Cavalhieri Filho (2007, p. 184) descreve a conceituação de preposto da seguinte forma:

[...] É aquele que presta serviço ou realiza alguma atividade por conta e sob direção de outrem, podendo essa atividade materializar-se numa função duradoura (permanente) ou num ato isolado (transitório). O fato é que há uma relação de dependência entre o preponente e o preposto, de sorte que este último recebe ordens do primeiro, está sob seu poder de direção e vigilância.

Em sequência tem-se a figura dos chamados espectadores (Vítimas indiretas) as quais se sentem impotentes ao presenciarem as humilhações contra o colega de serviço, perpetradas pelo superior hierárquico ou por outros colegas dentro da empresa. O espectador se sente acuado, ainda que tenha afinidade com a vítima, acaba se omitindo frente ao que presencia, pois tem receio de ser a próxima vítima das agressões. Desta forma, dificilmente testemunhará em juízo, favorável à vítima, pois o seu emprego estará em jogo e possíveis represálias dentro da empresa.

¹⁴ O **preposto** É o indivíduo nomeado pelo sócio, administrador ou gerente de uma sociedade comercial ou empresa industrial para representá-la. É também a pessoa colocada diante de uma atribuição para conduzi-la ou dirigi-la através de delegação do proprietário. Acesso: <https://www.direitonet.com.br/dicionario/exibir/940/Preposto>. Em 28 Out/2018.

3. A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

Atualmente o país não dispõe de lei federal que regulamente ou coíba o assédio moral no ambiente de trabalho. Contudo, tramitam de forma tímida nas casas legislativas alguns projetos de leis, dentre eles podemos destacar o Projeto de Lei de nº 4742/2001¹⁵, que visa tipificar a prática do assédio moral como crime, como uma variante do crime de maus tratos, e Introduzir o art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho.

Em sequência, o Projeto de Lei 5970/2001¹⁶, o qual visa dar tutela estritamente trabalhista ao tema, inserindo-o na CLT. Tal projeto tem como finalidade dar ao empregado o direito de rescindir o contrato de trabalho em caso de coação moral, humilhação ou abuso de poder, sendo o empregador obrigado a pagar todos os direitos trabalhistas. Temos ainda o Projeto de Lei nº 2369/03¹⁷, definindo-o com uma lei autônoma, que tem por intuito a regulamentação do assédio moral, instituir indenização em favor das vítimas desse tipo de assédio e impor aos empregadores a adoção de métodos de prevenção contra tal prática, além de instituir medidas educativas e disciplinares.

O Projeto de Lei nº 7.202, de 2010¹⁸, visa Alterar a alínea b do inciso II do art. 21 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre situação equiparada ao acidente de trabalho ao segurado do Regime Geral de Previdência Social. Estabelece ainda que, independentemente de ser ou não por motivo de disputa relacionada ao trabalho, a ofensa moral intencional no ambiente de trabalho deve ser considerado acidente de trabalho.

Apesar de ser recorrente no ambiente de trabalho, e ter diversos estudos sobre o tema, o assédio moral carece de regulamentação específica na doutrina nacional. Ademais, os projetos citados acima se encontram arquivados nas casas legislativas, urgindo por serem aprovados pelos legisladores, os quais se manifestam apenas em períodos eleitorais, e em seguida se esquecem da temática. A melhor forma de se reduzir o problema no país é com a prevenção, através de políticas públicas de incentivo à manutenção do emprego.

¹⁵ <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>.

¹⁶ <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=143412>.

¹⁷ <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=427217>.

¹⁸ <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=474888>.

3.1 Proteção Jurídica e a Dignidade do Trabalhador

Apesar de não ter regulamentação específica na legislação federal sobre o assédio moral, o ato tem sido coibido através de sentenças nos tribunais do trabalho. Ademais, tem guarida na Constituição Federal, mais precisamente no artigo 1º, inciso III e IV¹⁹, que estabelecem proteger à dignidade da pessoa humana e respectivamente, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, sendo que essa proteção constitucional é empregada na jurisprudência.

Ademais, os artigos 7º, inciso XXII, 170, inciso VI e 225 caput, ambos da Constituição Federal, definem que o empregador tem o dever de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, através de normas de saúde, higiene e segurança. Dentre essas normas enquadram a garantia de um ambiente de trabalho saudável e seguro, donde o assédio moral é prevenido e reprimido, consubstanciando, um ambiente salutar para a saúde física e mental do trabalhador, sob pena de sofrer sanções cabíveis, tanto administrativas, cíveis e penais.

A responsabilidade do empregador também encontra previsão, de acordo o que estabelecem os arts. 186 e 927 do Código Civil²⁰, “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”, e respectivamente, “aquele que, por ato ilícito causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”, sejam os danos morais e/ou materiais (art. 5, inciso X, da CF/88).

¹⁹ VADEMECUM. Constituição Federal. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

²⁰ VADEMECUM. Código Civil. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

4. AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL

Quando referimos ao assédio moral, logo vem em mente a figura da vítima, a qual sofre maiores prejuízos tanto físicos, quanto emocionais e/ou financeiros. Contudo, O assédio moral traz consequências também ao assediador, o qual terá as penalidades cabíveis, tanto administrativas, cíveis e penais. Ademais, ao empregador que responderá objetivamente pelo seu preposto. E ainda, o Estado, que arcará com prejuízos devido ao alto índice de pessoas que se afastam por problemas psicológicos pós-trauma. Independente de não ter uma legislação específica para punir os infratores, há diversos ordenamentos que se enquadram de acordo com a tipicidade do ato, e ocasionalmente, os Tribunais do Trabalho têm sido pacíficos ao julgarem o mérito.

Elgennen e Vercesi (2009, p.77) destacam que os males ocasionados pelo assédio moral, vão muito além do que se possam imaginar, tais como: (...)”potencial perda de trabalhadores produtivos, aumento de custos médicos com benefícios e bem estar para aposentadorias precoces, aumento de custos com invalidez e com o desemprego, bem como no aumento do número de suicídios.”

4.1 Consequências Para a Vítima (Assediado)

O assédio moral pode desencadear dentro da empresa, tanto por ação do assediador quanto por omissão do superior hierárquico e/ou expectadores. As consequências advindas desse ato poderão causar graves sintomas à vítima, que manifestará num curto período de tempo, ou até mesmo por toda a vida (sintomas crônicos). Dentre esses sintomas, podemos destacar a depressão, ansiedade, características de doenças psicossomáticas²¹, o uso de medicamentos ou drogas (lícitas ou ilícitas), Síndrome de Bournout²², além de manifestar tendências suicidas, por culpar-se pelo ocorrido.

²¹ **A somatização** é um transtorno psiquiátrico em que a pessoa apresenta múltiplas queixas físicas, localizadas em diversos órgãos do corpo, como dor, diarreia, tremores e falta de ar, mas que não são explicadas por nenhuma doença ou alteração orgânica. Acesso : <https://www.tuasaude.com/doencas-psicossomaticas/> em 03 Out/2018.

²² **Síndrome de Burnout** é um distúrbio psíquico de caráter depressivo, precedido de esgotamento físico e mental intenso, definido por Herbert J. Freudenberger como "(...) *um estado de esgotamento físico e mental cuja causa está intimamente ligada à vida profissional*" Acesso em: https://pt.wikipedia.org/wiki/S%C3%ADndrome_de_burnout, em 20 Out/2018.

Dallegrave Neto (2010, p.271) diz que uma das moléstias que afetam o trabalhador como resultado desse quadro abusivo “é a síndrome de “bourn out”. E essa expressão significa “combustão completa”, sinalizando para a sensação de explosão ou exaustão da pessoa acometida pelo estresse no ambiente de trabalho.”

Segundo entendimento de Hirigoyen (2014, p.161) “quando a violência psicológica começa a se instalar ainda é possível que a vítima reaja, ou que se solucione completamente o problema, seja através de um pedido de desculpas do agressor ou do afastamento daquele que a assedia.” A autora completa ainda que “nessa primeira fase os sintomas são bastante semelhantes ao estresse, acrescidos do sentimento de impotência e da humilhação.”

Porém quando as agressões são contínuas e repetitivas, tendem a causar males irreversíveis á saúde da vítima, além dos danos patrimoniais ocasionados pela demissão voluntária ou involuntária.

As consequências do assédio moral para o empregado são devastadoras em face dos atos, gestos, palavras, enfim, qualquer conduta ou atitude dirigida sistematicamente contra este, uma vez que invade a esfera da sua íntima e profissional, ferindo seus direitos de personalidade com graves consequências à sua integridade físico psíquica, afetando sobretudo, sua autoestima e produtividade, a levando à degradação do ambiente de trabalho e comprometendo assim, a qualidade de vida no trabalho, podendo, inclusive, refletir-se na esfera patrimonial. Isto porque poderá reduzir à situação de desemprego e escassez de recursos não apenas para sobrevivência, como também para tratamento das sequelas à saúde causadas pela conduta assediante²³.

De acordo com Mello et al (2013, p. 295)²⁴

Quando se dá início a violência psicológica, a vítima apresenta os seguintes sintomas: cansaço, distúrbios do sono, enxaqueca, nervosismo, dores na coluna e distúrbios digestivos. E ao persistir tais agressões, poderá culminar em suicídios tentados ou consumados.

Tendo em vista que, quando chega nesse estágio, a vítima começa a se isolar, sentindo-se triste, obcecada, culpada e acaba desencadeando uma perda de interesse pela própria vida e valores sociais. A fase mais complexa para a vítima é quando ela sai da esfera de vigilância do agressor, e acaba desencadeando um

²³ HIRIGOYEN, 2014, p.85.

²⁴ Trabalho e justiça social: um tributo a Mauricio Godinho Delgado-São Paulo: LTr, 2013.

estresse pós-traumático, devido ao longo período exposto à violência psicoemocional.

A pessoa passa a reviver, constantemente, as cenas de humilhação e de violência que sofreu, sem conseguir se desvencilhar dessas dolorosas lembranças. Essas imagens passam a povoar seus dias e suas noites (através de pesadelos) e permanecem dolorosas por muito tempo. Como se o corpo tivesse gravado involuntariamente a memória do traumatismo e que este pudesse ser revivido eternamente e a todo instante. (MELLO et al, 2013, p.295/296)

Marie-France-Hirigoyen (2014, p.162) destaca que nessa fase, “todas as vítimas expressam um enorme sentimento de solidão, e ainda costumam perder toda a ilusão e esperança, mantendo uma constante e amarga sensação de derrota e de sobrevivência desperdiçada.”

Os Autores são unânimes quanto aos males que o Assédio Moral podem causar à vítima. Para Martins (2012, p.104) “sob o ponto de vista de saúde, o assediado pode ter crises de choro, ansiedade, dores, palpitações, tremores, sentimento de inutilidade, insônia, aumento de pressão, perda de memória, dificuldade de concentração.”

Muitos autores têm relatado as consequências funestas do estresse continuado, destacando-se os transtornos de ansiedade, depressão, burnout e doenças psicossomáticas. Adoentado, o indivíduo prende-se ainda mais a essa armadilha pelo aumento da ansiedade e angústia, o que eleva o conflito citado anteriormente, realimentando este ciclo. Uma das manifestações emocionais mais comuns entre os assediados é o sentimento de culpa tanto por parte de si mesmo quanto por parte dos seus colegas de trabalho, o que evidentemente reforça o adoecimento, reforçando mais uma vez o ciclo. (TOLFO et. al, 2015 p.25)

Como se não bastasse a violência impingida à vítima, e os males concomitantes referentes ao assédio moral, quando ela retorna ao trabalho após um período de licença, os sintomas reaparecem. Pois ao retornar, sua memória de sofrimento a persegue, uma vez que a intensidade e a duração das agressões sofridas foram massacrantes. Neste sentido, Hirigoyen afirma que:

(...) a importância das consequências a longo prazo só vem a ser muitas vezes percebida quando, depois de uma longa licença para tratamento, eles parecem sentir-se melhor e lhes é sugerido voltar a trabalhar. Vemos, então, reaparecerem os sintomas: crise de angústia, insônia, ideias

negras...o paciente entra em uma espiral-recaída, nova licença de trabalho, retomada, recaída... que pode levar à demissão.²⁵

Ante aos fatos narrados, esse círculo pernicioso de sofrimento causa danos pessoais, sociais e familiares à vítima fora do ambiente de trabalho, degradando a sua vida particular, além de promover o isolamento social, e em último estágio, levando-a ao autoextermínio.

4.2 Consequências Para o Agressor/ Sujeito Ativo

O sujeito ativo do Assédio moral pode ser o empregador, o preposto (superior hierárquico), um subordinado ou até mesmo um colega de mesmo nível hierárquico da vítima. Vale salientar que os autores da prática, visam única e exclusivamente desqualificar a vítima, através de perseguições reiteradas, ocasionando um afastamento desta, seja por problemas psicológicos, pedido de demissão ou demissão involuntária.

Ao se enquadrar como sujeito passivo do assédio moral, a vítima deve imediatamente comunicar o fato ao seu chefe direto, tanto de forma verbal quanto documental. Assim como descreve Martins (2012):

Deve o assediado conversar com seu superior ou com o Departamento Pessoal, dizendo que está sendo assediado moralmente, para que o empregador tome uma providência, apurando os fatos e punindo os culpados. Se isso não der resultado, o assediado pode enviar uma carta registrada ao empregador comunicando os fatos, visando demonstrar documentalmente que estava havendo um procedimento incorreto dentro da empresa e esta não tomou providências (MARTINS, 2012, p. 85).

Após ser comunicado do fato, o empregador ou superior hierárquico tem o dever de apurar os fatos e tomar providências cabíveis. Uma vez que o ato hostil e repetitivo além de desestabilizar a vítima, ainda causa diversos prejuízos à empresa.

Neste sentido, Martins (2012) entende que é dever das empresas estabelecer formas de prevenção ao assédio moral no ambiente de trabalho; e ainda promover

²⁵ HIRIGOYEN, 2014, p. 184.

uma fiscalização mais efetiva para diminuir ou erradicar esses atos repugnantes no ambiente laboral.

Não obstante, a I jornada de Direito do trabalho, realizada em novembro de 2007, aprovou o seguinte entendimento:

39. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. SAÚDE MENTAL. DEVER DO EMPREGADOR. É dever do empregador e do tomador dos serviços zelar por um ambiente de trabalho saudável também do ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores, passíveis de indenização.²⁶

De acordo com Hirigoyen (2014) a personalidade do assediador pode ser caracterizada como narcisista, podendo apresentar pelo menos 05 características das que seguem abaixo:

- O sujeito tem um senso grandioso da própria importância;
- É absorvido por fantasias de ser admirado;
- Acredita ser “especial” e singular;
- Tem excessiva necessidade de ser admirado;
- Pensa que tudo lhe é devido;
- Explora o outro nas relações interpessoais;
- Não tem a menor empatia;
- Inveja muitas vezes os outros;
- Dá provas de atitudes e comportamentos arrogantes²⁷.

Corroborando com a análise do perfil do assediador, de acordo com as características citadas, Martins (2012) assevera que:

O assediador geralmente pode se caracterizar como sendo um invejoso, manipulador de pessoas, inseguro e frustrado, que não aceita que outra pessoa ainda que seja seu subordinado, seja melhor do que ele ou que tenha melhores aptidões dentro da empresa, ou simplesmente se relacione melhor com os colegas²⁸.

Caso o agressor/assediador seja um preposto da empresa, ele estará sujeito as seguintes consequências: o risco de ter o seu contrato rescindido por justa causa devido à conduta ilícita contra subordinado, bem como, encontrará dificuldade em

²⁶ I Jornada de Direito do Trabalho. Disponível em : <https://angelotto.jusbrasil.com.br/noticias/147964524/enunciados-aprovados-na-1-jornada-de-direito-material-e-processual-na-justica-do-trabalho>. Acesso: 03 nov/2018.

²⁷ HIRIGOYEN, 2014, P.142.

²⁸ MARTINS, 2012, P.36-37.

realocar-se no mercado de trabalho, por conta de seu histórico de mau gestor. Ademais poderá responder pelos seus atos nas esferas cíveis e criminais, a depender de cada caso isolado.

4.2.1 Justa Causa

Para que veja cessada a prática do assédio moral, a vítima deve comunicar o fato ao seu empregador, para que este tome as devidas providências. Pois o empregador tem o dever de zelar por um ambiente de trabalho saudável e harmônico para todos.

Ao tomar conhecimento do assédio moral praticado por funcionário, o empregador deve adverti-lo, em se tratando de fato menos grave, e de preferência, que esta advertência seja por escrito. Contudo, se a conduta persistir, o assediador poderá sofrer demissão por justa causa, caso comprove o cometimento da falta grave, constituindo a rescisão do contrato de trabalho. Dentro deste contexto, de acordo com o art. 482 da Consolidação das Leis de Trabalho –CLT, alínea “j”:

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

(...)

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;²⁹

Além das penalidades administrativas, o assediador estará sujeito às penalidades cíveis, como indenização à vítima devido aos danos causados, e ainda responder criminalmente, caso incida em algum dos crimes tipificados no código penal, tais como os crimes contra a honra (calúnia, injúria e difamação) dentre outros.

4.3 Consequências Para a Empresa

²⁹ BRASIL. **Decreto-Lei 5452** de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das Leis do trabalho. Disponível em :<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>Acesso em: 03 nov/2018.

Não resta dúvida que o assédio moral é um problema crônico no país, e os danos causados por esse ato ilícito vão muito além dos sofridos pela vítima e às penalidades cabíveis ao assediador. Pois esse ato causa um custo alto para as empresas, governo e sociedade.

Dentro dessa premissa, Zanetti apud Dallegrave Neto³⁰(2010, p.272) diz que “o assedio moral é um problema de saúde pública e seu custo é muito elevado sob o ponto de vista econômico-financeiro, para a sociedade e também possui um custo humano.”

Cumprе ressaltar que o empregador é responsável pelos atos de seus prepostos, pois estes atuam em seu nome dentro da empresa. Desta feita, a empresa tem que melhor selecionar seus representantes, para que estes atuem de forma imparcial e tenham equilíbrio profissional para gerir recursos humanos. É perceptível que muitos gestores são despreparados para assumirem cargos de chefia e assessoramento, pois acabam desestabilizando o ambiente de trabalho ao estabelecerem metas ou cobrar produtividade dos subordinados.

O ciclo pernicioso formado pelas relações de desequilíbrio de poder pode produzir consequências desastrosas aos indivíduos e muito deletérias aos ambientes de trabalho. Deve-se considerar ainda as importantes implicações em termos de despesas no setor público tanto no âmbito da saúde pública quanto no dos seguros sociais e das ações judiciais. (TOLFO et al, 2015 p.17/18)

Dallegrave (2010, p.274) estabelece que “o assédio praticado pelo empregador, além de caracterizar descumprimento de obrigação contratual, afeta a honra e a boa-fama do empregado, o qual fica autorizado a deixar o emprego e postular em juízo a rescisão indireta do contrato.” De acordo o prescrito no art. 483, alíneas “d” e “e” da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

- “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;”

Ainda que ao agente da conduta ilícita não seja a própria pessoa física do empregador, e sim o seu preposto, a empresa será responsabilizada civilmente

³⁰ DALLEGRAVE NETO. José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 4 ed- São Paulo: Ltr, 2010.

pelos danos causados à vítima. De acordo com o que vem enunciado no art. 932, inciso III, do Código Civil (2002):

“**Art. 932.** São também responsáveis pela reparação civil:

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

Contudo, o empregador poderá exercer o direito de regresso contra o funcionário assediador ou ainda optar pelo uso da denunciação à lide, na qual o mesmo processo de execução contra o empregador servirá para executar o agressor denunciado no processo.

O amparo legal para a denunciação à lide consta no art. 934, do Código Civil, combinado com o art. 125, inciso II, do Novo CPC (2015), *in verbis*:

“Art. 934. Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz.”³¹

“Art. 125 do novo CPC, é admissível a denunciação da lide, promovida por qualquer das partes:

(...)

II – àquele que estiver obrigado, por lei ou pelo contrato, a indenizar, em ação regressiva, o prejuízo do que for vencido no processo.”

Ademais, a empresa ainda sofrerá outras consequências e prejuízos, reflexos de um ambiente laboral insalubre. Dentre esses prejuízos, podemos citar as constantes faltas do empregado, vítima do assédio moral, baixa produtividade deste e de outros que se sentirão ameaçados (vítimas indiretas), e ainda alguns custos com substituição de pessoal, devido ao afastamento por doença do funcionário assediado.

A empresa que permite ou compactua com o assédio moral no ambiente de trabalho está fadada ao fracasso empresarial. Pois tal conduta resulta em uma imagem negativa da empresa perante consumidores, fornecedores, e ainda estará sujeita a fiscalizações constantes pelos órgãos do trabalho, devido às denúncias diversas. Não obstante, terá vários gastos com rescisões do contrato de trabalho, concomitantemente, estará sujeito a demandas judiciais com possíveis indenizações em desfavor da empresa por conta do cenário do assédio moral.

³¹<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10677270/artigo-934-da-lei-n-10406-de-10-de-janeiro-de-2002>. Acesso em: 04 Nov/2018.

4.3.1 Das Decisões e Entendimentos Jurisprudenciais

Conforme foi citado no item 3.1 desse trabalho, não há regulamentação específica no país que disponha sobre o assédio moral. Contudo, o ato tem sido coibido através de sentenças nos Tribunais do trabalho. Além de diversos entendimentos doutrinários acerca da temática, ora ilustrados abaixo:

ASSÉDIO MORAL- METAS INALCANÇÁVEIS-A Supergasbrás Energia Ltda. foi condenada a pagar o valor de R\$ 30 mil reais por danos morais a um dos seus consultores ofendido e obrigado a cumprir metas inalcançáveis, que tinham por objetivo reduzir seu salário. A condenação foi imposta pela 10ª Vara do Trabalho de Salvador, que originalmente definiu o valor em R\$ 60 mil, e confirmada pela 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia (TRT5-BA), que reduziu a indenização para um patamar que considerou mais adequado à situação.

Após a condenação no 1º Grau, a empresa ajuizou recurso. Para o desembargador-relator Marcos Gurgel, a sentença comportava reparos quanto ao valor arbitrado. O magistrado reconhece que o trabalhador sofreu assédio: “ficou sobejamente comprovado que houve exposição do autor a constrangimentos por ofensas, tratamento hostil e jocoso em frente aos colegas (bullying), e de igual sorte, a perseguição do superior hierárquico (mobbing), o que se configura em patente abuso ao poder diretivo do empregador”e. Mas explica que o valor fixado “jamais deve ser estipulado em valor que promova elevação do status social da vítima”. A decisão foi seguida de forma unânime pelos desembargadores Luiz Roberto Mattos e Ivana Magaldi, que compõem a 1ª Turma³². (Processo nº: 0001315-82.2014.5.05.0010)

Em julgamento do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região, vem caracterizando pormenorizado a conceituação do assédio moral, sem contudo, acolher o pedido de indenização, por faltar provas suficientes:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. O assédio moral caracteriza-se pela conduta sistemática, prolongada e abusiva, que expõe o trabalhador a situações constrangedoras e humilhantes, que o desestabilizam psicologicamente, ofendendo o direito da personalidade. Se não emerge claramente do conjunto probatório a intenção do empregador ou de seus prepostos de expor o seu empregado a situações constrangedoras ou vexatórias no ambiente de trabalho, não pode ser

³² <http://www.trt5.jus.br/noticias/metas-inalcancaveis-bullying-geram-indenizacao-r-30-mil-consultor>.

acolhido o pleito indenizatório (TRT 15ª Reg. – RO nº. 000008621.2012.5.15.0094 – Rel. Luiz Roberto Nunes – DJE 22/03/2013).³³

Segundo entendimento doutrinário das autoras renomados como Hirigoyen (2014) e Soboll (2008), citam com maestria a conceituação do assédio moral:

(...) qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2014, p. 65)

O assédio moral configura-se como um conjunto articulado de armadilhas preparadas, premeditadas, repetitivas e prolongadas. Os comportamentos hostis ocorrem repetidas vezes e por um período de tempo estendido. Sua prática é permeada de intencionalidade no sentido de querer prejudicar, anular ou excluir um ou alguns escolhidos. SOBOLL (2008, P.32).

No julgado abaixo, do Egrégio Tribunal, julga improcedente o pedido da autora, por quanto não ter provas suficientes que levassem ao entendimento do assédio moral laboral:

ASSÉDIO MORAL. ÔNUS DA PROVA QUANTO AOS FATOS CONSTITUTIVOS DO DIREITO. Para que se configure o assédio moral é necessário que estejam presentes alguns requisitos, entre eles e, mais importantes, a repetição da conduta e a intenção do ofensor, de verdadeira destruição do ofendido. Nesse sentido, a consequência marcante do assédio moral é o dano psíquicoemocional que traz prejuízos de ordem interna gravíssimos à pessoa do assediado. Por óbvio, que em muitas situações, o dano moral decorrente do assédio é presumido em razão da difícil prova de suas consequências internas. Entretanto, deve haver nos autos, ao menos, prova da conduta do assediador e que esta, diriges exclusivamente à pessoa do assediado na intenção de causar-lhe danos graves de ordem interna. Recurso não provido (TRT 15ª Reg. – RO nº. 000010044.2010.5.15.0136 – Rel. Des. Helcio Dantas Lobo Junior – DJE 18/05/2012).³⁴

Os tribunais mineiros tem acompanhado a evolução dos entendimentos jurisprudências, com análises acertadas sobre o mérito, ora acatando o pleito, quando bem esclarecido os fatos probantes, e outras negando, quando não se entende a caracterização do assédio moral.

³³ EMENTA____TRT 15ª Reg. – RO nº. 000008621.2012.5.15.0094 – Rel. Luiz Roberto Nunes – DJE 22/03/2013.

³⁴ EMENTA____TRT 15ª Reg. – RO nº. 000010044.2010.5.15.0136 – Rel. Des. Helcio Dantas Lobo Junior – DJE 18/05/2012.

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. Na relação de emprego está com o empregador o poder diretivo e disciplinar, não devendo ele permitir que em suas dependências, ou na extensão delas, pelo menos, o empregado sofra lesão à honra. Assim, comprovado que a atitude do reclamado expôs o autor à situação humilhante e constrangedora, impõe-se que seja mantida a condenação na indenização por dano moral. (TRT da 3.^a Região; Processo: 0001543-41.2014.5.03.0098 RO; Data de Publicação: 18/09/2015; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Jose Eduardo Resende Chaves Jr.; Revisor: Maria Cecilia Alves Pinto).³⁵

EMENTA" ASSÉDIO MORAL " NÃO CONFIGURAÇÃO " INDEVIDO O PAGAMENTO DA INDENIZAÇÃO - Na caracterização do assédio moral, conduta de natureza mais grave, há quatro elementos a serem considerados: a natureza psicológica, o caráter reiterado e prolongado da conduta ofensiva ou humilhante, a finalidade de exclusão e a presença de grave dano psíquico-emocional, que comprometa a higidez mental da pessoa, sendo passível de constatação pericial. Por outras palavras, o assédio moral, também conhecido como mobbing, ou "hostilização no trabalho", decorre de conduta lesiva do empregador que, abusando do poder diretivo, regulamentar, disciplinar ou fiscalizatório, cria um ambiente de trabalho hostil, expondo o empregado a situações reiteradas de constrangimento e humilhação, que ofendem a sua saúde física e mental. Não restando provado os autos os requisitos mencionados, indevido o pagamento da indenização por dano moral pleiteada. " Processo 00622-2005-084-03-00-8 RO Data de Publicação 21/01/2006, TRT3/MG - Órgão Julgador Terceira Turma - Relator Convocado José Eduardo de Resende Chaves Júnior - Revisor Bolívar Viégas Peixoto.

Apesar da lacuna jurídica, verifica-se que tanto a jurisprudência dos diversos tribunais quanto a doutrina pátria têm se empenhado para suprirem a falta de legislação específica sobre o assédio moral laboral. Desta feita, têm assegurado o direito a trabalhadores, os quais são molestados diuturnamente no seu ambiente de trabalho, além de inibir essa prática nefasta dentro das empresas, através de punições pecuniárias, quando se comprova tal prática.

³⁵ EMENTA_____ TRT da 3.^a Região; Processo: 0001543-41.2014.5.03.0098 RO; Data de Publicação: 18/09/2015; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Jose Eduardo Resende Chaves Jr.; Revisor: Maria Cecilia Alves Pinto.
<http://as1.trt3.jus.br/consulta/consultaAcordaoPeloNumero.htm;jsessionid=1F15CC2C5488E11BABB64929F56172E9.vm-jb5-prd-b>. Acesso em: 04 Nov/2018

5. DA RESCISÃO INDIRETA E DANOS MORAIS EM DECORRÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL

5.1 Da Rescisão Indireta

Não obstante aos preceitos constitucionais, o trabalhador também se vê amparado através do princípio da boa fé e probidade nos contratos, estabelecido no art. 422³⁶ do Código Civil, o qual em consonância ao artigo 483 da CLT³⁷, alíneas “a”, “b” ou “e”, autorizam o empregado a rescindir indiretamente o contrato de trabalho e pleitear as devidas verbas inerentes à despedida sem justa causa, quando comprovado o assédio moral e a responsabilidade objetiva do empregador.

De acordo com o Ministro Renato de Lacerda Paiva, do Tribunal Superior do Trabalho (TST) “a Rescisão indireta é um trunfo do empregado contra o mau empregador”, e salienta ainda que:

Reconhecida a rescisão indireta, o empregador tem que pagar ao ex-funcionário todas as verbas rescisórias, da mesma forma como se o tivesse demitido imotivadamente, inclusive a indenização de 40% sobre o FGTS. Isso porque a rescisão teve origem em uma quebra de contrato por parte do empregador.³⁸

O Ilustríssimo Ministro pormenoriza alguns critérios que ensejarão a rescisão indireta e posterior indenização, de acordo com o prescrito no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

- a) O empregado pode considerar rescindido o contrato e pleitear indenização quando forem exigidos serviços superiores às suas forças, proibidos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou superiores hierárquicos com rigor excessivo; e correr perigo evidente de mal considerável;
- c) Quando empregador não cumprir as obrigações do contrato; reduzir o seu trabalho, realizado por peça ou tarefa, reduzindo salário;
- d) ou ele ou seus prepostos praticarem ato lesivo da honra e boa fama contra o empregado ou pessoas de sua família ou ofenderem-no fisicamente, exceto em legítima defesa ou de outra pessoa.

³⁶ VADEMECUM. Código Civil. 24. Ed. São Paulo: Saraiva. 20017.

³⁷ VADEMECUM . Consolidação das Leis do Trabalho. 24. Ed. São Paulo: Saraiva. 2017.

³⁸ http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/rescisao-indireta-e-um-trunfo-do-empregado-contra-o-mau-empregador.

5.2 Dos Danos Morais

Antes de aprofundarmos sobre o dano moral, faz-se necessário distingui-lo do dano material, o qual é aplicável em caso de valoração econômica, relacionadas as perdas e danos da vítima. Como subscreve o artigo 402³⁹, caput do código civil: “Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidas ao credor abrangem além do que efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar.”

No caso do dano material relacionado ao assédio moral, avaliamos as despesas que a vítima teve com tratamentos e medicamentos, e ainda a devida pecúnia salarial, que deixou de receber integralmente devido a perseguição insidiosa e cruel do assediador. Já o dano moral relaciona-se aos danos psicológicos, transtornos, mágoa, humilhação e vergonha que afetaram direitos constitucionais da vítima, que são a personalidade e a dignidade da pessoa humana⁴⁰, além de causar abalo físico e emocional.

Voltados esses direitos para o trabalhador, têm-se que, na atualidade, ele não é mais um simples operário que oferece o seu labor sem qualquer proteção quanto à sua dignidade e seus direitos ligados à personalidade. Ao contrário, quando passa à condição de trabalhador, a sua dignidade e os seus direitos personalíssimos são protegidos pela ordem jurídica ante a possibilidade de uma reparação pelo ofensor em caso de lesão a tão sagrados direitos. (...) Neste contexto, todas as normas legais deverão ser compreendidas à luz desses fundamentos em sintonia com os princípios protetivos do trabalho, os quais guardam relação direta com os valores sociais do trabalho e com a dignidade da pessoa humana.⁴¹

Com relação aos direitos da personalidade, o art. 5º, incisos V e X⁴² da Constituição Federal estabelecem respectivamente:

“É assegurado o direito de resposta proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem.”

“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.”

³⁹ VADEMECUM. Código Civil. 24. Ed. São Paulo: Saraiva. 20017.

⁴⁰ CONSTITUIÇÃO Federal/1988, art. 1º, inciso III.

⁴¹ FERRARI, Irany, 2011, p.17. (FERRARI, Irany em sua obra Dano Moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho. 4ª ed. - São Paulo: LTr, 2011.

⁴² VADEMECUM. Constituição Federal. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

Vale ressaltar que após constatar o ato ilícito por parte do assediador, acarretará o dano moral “*in re ipsa*”⁴³, ou seja, neste caso dispensará a comprovação da existência do dano ou sua extensão, sendo presumível em decorrência do evento danoso, que subjetivamente causou diversos males à vítima. Em conformidade, a indenização pelo dano moral ultrapassará a esfera indenizatória e compensatória. Pois apesar de amenizar o sofrimento da vítima, terá também que exercer sua função pedagógica, ou seja, fazer com que o autor do ato ilícito não volte a praticá-lo, desestimulando-o com a punição devida.

Oliveira (2011) descreve com maestria o conceito do dano moral:

O dano moral é aquele que atinge bens incorpóreos, como a auto-estima, a honra, a privacidade, a imagem, o nome, a dor, o espanto, a emoção, a vergonha, a injúria física ou moral, a sensação de dor, de angústia, de perda. O dano moral firma residência em sede psíquica e sensorial.⁴⁴

Seguindo o mesmo entendimento, contudo, de maneira mais sucinta, Delgado (2007, p.615) expõe que: “Dano moral, como se sabe, é todo sofrimento humano que não é causado por uma perda pecuniária. Ou ainda, é toda dor física ou psicológica injustamente provocada em uma pessoa humana.”

Por outro lado, Cavalieri Filho (2009), define que o dano moral não está intimamente ligado a uma reação psíquica da vítima, mas sempre vinculado a ofensa da dignidade da pessoa humana, bem jurídico tutelado, como se vê abaixo:

O dano moral não está necessariamente vinculado a alguma reação psíquica da vítima. Pode haver ofensa à dignidade da pessoa humana sem dor, vexame, sofrimento, assim como pode haver dor, vexame e sofrimento sem violação da dignidade. Dor, vexame, sofrimento e humilhação podem ser consequências, e não causas. Assim, como a febre é o efeito de uma agressão orgânica, a reação psíquica da vítima só pode ser considerada dano moral quando tiver por causa uma agressão à sua dignidade.⁴⁵

⁴³ Trata-se de dano moral presumido. Em regra, para a configuração do dano moral é necessário provar a conduta, o dano e o nexo causal. (<https://fg.jusbrasil.com.br/noticias/166872/o-que-se-entende-por-dano-moral-in-re-ipsa>).

⁴⁴ OLIVEIRA, Francisco Antônio. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2011. p. 1.127).

⁴⁵ CAVALIERI FILHO, 2012, P. 89.

5.3 A Prova Do Assédio Moral

Geralmente, as vítimas de assédio moral laboral se abstêm em acionar judicialmente seus algozes, por não terem como provar as agressões repetitivas e contínuas, e ainda por terem receio de perderem o emprego ou por não poderem contar com testemunhas idôneas, as quais presenciaram todos os atos hostis do assediador. Na maioria das vezes o agressor age de forma oculta, não deixando que seus atos sejam testemunhados por outrem.

Portanto, por não ter meios disponíveis para provar a conduta ilícita do agressor, há possibilidade da vítima utilizar-se de outros meios como gravação telefônica das falas abusivas, filmagens específicas dos atos agressivos, mensagens por redes sociais, dentre outros. Com base no enunciado, Dallegrave Neto (2010) manifesta o seguinte:

A prova em juízo da prática do assédio moral è de extrema dificuldade para a vítima, posto que, na maioria das vezes, o assediante, manifesta conduta pusilânime, "age às portas fechadas". Mediante essa situação, o meio eficaz, disponível à vítima, geralmente é a gravação das conversas abusivas, devendo o julgador admiti-la sem maiores receios. E nem se cogite da invalidade dessa prova supostamente obtida "por meios ilícitos" (art. 5º,LVI, CF) sob pena de beneficiar o réu em detrimento da vítima assediada.⁴⁶

Na possibilidade de se obter a prova do assédio moral através de testemunhas que presenciaram os fatos, corroborando com outros meios de prova, facilitará bastante para que o juiz julgue o mérito favorável à vítima. Como se vê nos julgados abaixo:

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. O assédio moral é a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. A prova oral evidenciou que o diretor do reclamado tinha o hábito de tratar rispidamente todos os empregados, utilizando-se de expressões injuriosas para submetê-los a situações constrangedoras, ferindo, portanto, a honra e a imagem de seus subordinados. O trabalhador é sujeito e não objeto da relação contratual. Assim, tem direito a preservar sua integridade física, intelectual e moral, em face do poder diretivo do empregador. A subordinação no contrato de trabalho não diz respeito à pessoa do empregado, mas tão-somente a sua atividade laborativa, esta sim submetida de forma limitada. Vale lembrar que a condenação por danos morais deve revestir-se em alerta ao causador da lesão, sob pena de tornar-se incentivo às práticas não contempladas pelo nosso Direito. TRT DA 2ª.

⁴⁶ DALLAGREVE NETO, 2010, P.279.

REGIÃO – Acórdão nº 20070426362 – Processo nº 00437-2006-314-02-00-3 – Ano 2006 – 12ª Turma. Data de publicação: 15/06/2007.⁴⁷

EMENTA. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. HUMILHAÇÃO E CONSTRANGIMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO. Não é possível admitir a existência de ofensas à integridade psíquica de uma pessoa, ainda mais no ambiente de trabalho, pois é consabido que na maioria dos casos o trabalhador acaba se submetendo às humilhações por depender do emprego. É nesse cenário que o empregador extrapola todos os limites do razoável, humilhando justamente aquele que deposita sua força de trabalho nos propósitos da empresa. Comprovadas as agressões verbais, faz jus o trabalhador a uma indenização compensatória por danos morais, no valor de R\$10.000,00 (dez mil reais). Inteligência do artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal. Apelo parcialmente provido. **ACÓRDÃO** por unanimidade de votos, dar parcial provimento ao recurso ordinário do reclamante para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral, no valor de R\$10.000,00 (dez mil reais), acrescidos de correção monetária, a partir da prolação do presente acórdão, e de juros, desde o ajuizamento da demanda. Custas processuais fixadas em R\$200,00 (duzentos reais), calculadas sobre o valor de R\$10.000,00 (dez mil reais), arbitrado à condenação, pela reclamada. Acórdão do processo 0001743-80.2011.5.04.0662 (RO) Data: 22/08/2013 Origem: 2ª Vara do Trabalho de Passo Fundo Redator: ALEXANDRE CORRÊA DA CRUZ Participam: TÂNIA ROSA MACIEL DE OLIVEIRA, RAUL ZORATTO SANVICENTE.⁴⁸

Canotilho apud Dallegrave (2010, p.279) pondera que “ meios e fins são colocados em equação mediante um juízo de ponderação, a fim de se avaliar se o meio utilizado é ou não desproporcional em relação ao fim”. Dentro dessa premissa, estabelece que devido a hipossuficiência da vítima, os meios utilizados para obtenção de prova, justificam o fim, ao qual se deseja alcançar, que seria provar a ação delituosa do agressor.

De acordo com a gravidade do ato hostil, que afeta bem jurídico tutelado, qual seja, a dignidade da pessoal humana, é aceitável qualquer meio de prova, dentre eles a gravação telefônica, como justifica acertadamente o entendimento do STJ:

PENAL. PROCESSUAL. GRAVAÇÃO DE CONVERSA TELEFÔNICA POR UM DOS INTERLOCUTORES. PROVA LÍCITA. PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE. "HABEAS CORPUS". RECURSO. 1. A gravação de conversa por um dos interlocutores não é interceptação

⁴⁷ TRT DA 2ª. REGIÃO – Acórdão nº 20070426362 – Processo nº 00437-2006-314-02-00-3 – Ano 2006 – 12ª Turma. Data de publicação: 15/06/2007. Disponível em : <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/7532681/recurso-ordinario-record-437200631402003-sp-00437-2006-314-02-00-3>. Acesso: 12 NOV/2018.

⁴⁸ EMENTA_ Acórdão do processo 0001743-80.2011.5.04.0662 (RO) Data: 22/08/2013 Origem: 2ª Vara do Trabalho de Passo Fundo Redator: ALEXANDRE CORRÊA DA CRUZ Participam: TÂNIA ROSA MACIEL DE OLIVEIRA, RAUL ZORATTO SANVICENTE.

telefônica, sendo lícita como prova no processo penal. 2. Pelo Princípio da Proporcionalidade, as normas constitucionais se articulam num sistema, cujo harmonia impõe que, em certa medida, tolere-se o detrimento a alguns direitos por ela conferidos, no caso, o direito à intimidade. 3. Precedentes do STF. 4. Recurso conhecido mas não provido (STJ - RHC: 7216 SP 1998/0004035-8, Relator: Ministro EDSON VIDIGAL, Data de Julgamento: 28/04/1998, T5 - QUINTA TURMA, Data de Publicação: DJ 25.05.1998 p. 125 JBC vol. 47 p. 83 RDR vol. 13 p. 384 RJDTACSP vol. 39 p. 550 RMP vol. 9 p. 465 RSTJ vol. 109 p. 268 RT V 00755 p. 580 RT vol. 755 p. 580).⁴⁹

Em consonância aos entendimentos jurisprudenciais e doutrinários, o Novo código de processo civil, em seu artigo 422 caput, estabelece os seguintes:

Qualquer reprodução mecânica, como a fotografia, a cinematografia ou de outra espécie, tem aptidão para fazer prova dos fatos ou das coisas representadas, se a sua conformidade com o documento original não for impugnada por aquele contra quem foi produzida.⁵⁰

Ante ao exposto, verifica-se que tanto a doutrina quanto a jurisprudência têm cumprido seu papel ao suprirem as falhas no ordenamento jurídico. Desta feita, têm contribuído para amenizar o alto índice de assédio moral no trabalho, através de punições aos autores da prática, nos casos em que os meios probatórios são incontestáveis.

⁴⁹ (STJ - RHC: 7216 SP 1998/0004035-8, Relator: Ministro EDSON VIDIGAL, Data de Julgamento: 28/04/1998, T5 - QUINTA TURMA, Data de Publicação: DJ 25.05.1998 p. 125 JBC vol. 47 p. 83 RDR vol. 13 p. 384 RJDTACSP vol. 39 p. 550 RMP vol. 9 p. 465 RSTJ vol. 109 p. 268 RT V 00755 p. 580 RT vol. 755 p. 580). Disponível: <https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/489220/recurso-ordinario-em-habeas-corporis-rhc-7216-sp-1998-0004035-8>.

⁵⁰ Lei 13105/15 | Lei nº 13.105, de 16 de Março de 2015. <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/174276278/lei-13105-15#art-422>.

6. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS E TÉCNICOS

6.1 Classificação da Pesquisa Quanto aos Fins

Esse projeto compõe-se de uma pesquisa descritiva e explicativa. Possui uma abordagem de caráter explicativo, contexto social e dialético com relacionamento de dados de outros pesquisadores. O material documentado, bem como, as respectivas análises foram organizadas em relatórios de pesquisa componente do estudo monográfico construído.

6.2 Classificações da Pesquisa Quanto aos Meios

Desenvolvida através de cunho bibliográfico e documental, baseados em autores e documentos pertinentes à temática em questão, onde foram analisadas e compreendidas as condições técnicas e organizacionais do tema pesquisado.

6.3 Tratamentos dos Dados

6.3.1. O Tipo de Pesquisa

A pesquisa baseia-se em pesquisa bibliográfica, ou seja, o levantamento de referências teóricas já analisadas e publicadas, com revisão de doutrinas, Jurisprudências, artigos, web sites, documentos, leis e outras fontes de natureza teórico-jurídica.

6.3.2. Os Setores do Conhecimento

Baseada na transdisciplinaridade, tendo como base de informações o estudo de vários ramos do Direito, tais como, Direito constitucional, Penal, trabalhista e processual, além dos ramos da psicologia.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral laboral é um ato recorrente e vem causando diversos males, tanto para às vítimas, quanto para a empresa que aceita ou é omissiva em casos desse gênero. O tema só passou a ser estudado no país há aproximadamente 18 anos, devido ao alto índice de ações trabalhistas e problemas psicossomáticos relacionados ao assédio. Desta forma, profissionais que lidam com o comportamento humano perceberam as consequências que este ato hostil estava causando á sociedade contemporânea, desde transtornos psicológicos, abalo na saúde física do trabalhador, os quais afetam sua autoestima, e em certos casos levando-o ao autoextermínio, por não suportar a carga e o sentimento de culpa.

Ao longo do trabalho, percebeu-se que autores como Marie-France Hirigoyen e Lis Soboll caracterizam o assédio moral como relações agressivas, repetitivas e regulares, as quais geralmente são praticadas por superior hierárquico da vítima. Mas, contudo, podendo figurar como sujeito ativo, o próprio colega ou até mesmo um subordinado da vítima, ou estes atuarem de forma conjunta. Esses autores desenvolveram um papel importante para que o tema fosse difundido e discutido na sociedade atual.

De certo que o ambiente de trabalho deveria ser considerado como a segunda casa do trabalhador. Pois é nesse ambiente que ele passa a maior parte do seu tempo diário. Todavia, este local que deveria ser saudável e harmônico, tem ocasionado diversos males ao trabalhador. No entanto, devido à necessidade de subsistência, esses trabalhadores se mantêm presos a este local, porém, sendo acometidos por doenças psicossomáticas pela carga excessiva de sofrimento.

Dentro dessa premissa, percebe-se que muitos trabalhadores têm se afastado do trabalho por conta das doenças adquiridas, e pelo elevado grau de estresse submetidos. Sejam por pressão exacerbada ou por agressões repetitivas, tanto do empregador, quanto de seus colaboradores, caracterizando-se assim o assédio moral no trabalho. Ademais, esses afastamentos também causam danos financeiros à empresa e a sociedade como um todo.

Os diversos autores referenciados no trabalho estabelecem critérios em comum sobre o assédio moral laboral, diferenciando-se apenas em nomenclaturas, sem perderem o contexto específico. Porém, ao abordarem a intencionalidade do

assediador em atingir à vítima, os autores são parciais, compactuando como o mesmo entendimento.

Observa-se no desenvolvimento do trabalho, que por unanimidade, os autores referenciados descrevem a definição, caracterização e os sujeitos do assédio moral. Porém, não estabelecem fatos concretos, os quais acontecem hodiernamente no ambiente de trabalho, tais como, a ocorrência repetitiva de humilhações e agressões. Em alguns livros e artigos pesquisados, os autores se abstêm em aprofundar sobre o tema, limitando-se apenas em relatar condutas e comportamentos que possam caracterizar o assédio moral no trabalho.

É perceptível que a intenção precípua do assediador é se livrar da vítima. Todavia, quando se trata de pares, estes agem de forma camuflada, destilando seu veneno de perversidade. Na maioria das vezes por ver a vítima como uma potencial ameaça, por ela ter maiores aptidões para o trabalho e/ou ser uma pessoa mais carismática e comprometida com o serviço. Desta feita, o agressor tem necessidade de se auto afirmar e ser admirado por todos, seguindo sua intenção de desestabilizar a vítima, pregando inverdades sobre ela ou humilhando-a diretamente.

Algumas empresas tendem a incentivar o trabalho em equipe, mas por falta de domínio sobre o recurso humano, acabam criando um ambiente competitivo entre os funcionários. Por vezes, ao cobrarem metas, impõem uma pressão ao trabalhador através de ameaças de demissão ou rebaixamento no posto caso não cumpram as metas estabelecidas. Desta forma, acabam por desestabilizar todo o ambiente de trabalho através de intimidações, e sofrendo baixas ocasionadas por problemas de saúde dos colaboradores.

Uma empresa que cultua esse tipo de comportamento está fadada ao fracasso. Pois além das baixas de pessoal e possíveis substituições, também estará sujeito a responder demandas judiciais ao longo do tempo. E mesmo aqueles que suportam tais pressões, irão se sentir desestimulados, ocasionando assim, uma redução do desempenho, devido à insatisfação e insegurança que o ambiente de trabalho o oferece.

Ademais, o assédio moral tem causando transtornos irreversíveis ao trabalhador, ocasionando a incapacitação permanente e até mesmo, podendo levá-lo ao autoextermínio. Atrelado a isso, os danos refletem na empresa, a outros funcionários e ao Estado, como prejuízos econômicos e sociais.

Elgenneni e Vercesi (2009, p.77) destacam que os males ocasionados pelo assédio moral, vão muito além do que se possam imaginar, tais como: (...)”potencial perda de trabalhadores produtivos, aumento de custos médicos com benefícios e bem estar para aposentadorias precoces, aumento de custos com invalidez e com o desemprego, bem como no aumento do número de suicídios.”

Apesar da subjetividade do tema e a falta de tipificação no Código Penal, a jurisprudência tem reconhecido o direito dos trabalhadores, quando estes conseguem provar que foram vítimas do assédio moral no trabalho. Desta feita, os julgados e entendimentos de diversos Tribunais têm punido as empresas e agressores a pagarem indenizações para amenizar o sofrimento infligido à vítima. Entende-se que tais punições não tem apenas um cunho repressivo, mas sim preventivo e educativo, para que os agressores não voltem a cometer os mesmos erros, e também, para desestimular outros possíveis assediadores.

Desta feita, o Assédio Moral laboral deve ser combatido, e difundido aos colaboradores, esclarecendo os males que esse ato pode causar a uma pessoa, ao ambiente de trabalho e ao meio social em que ela convive. O presente trabalho tem o intuito de destacar as consequências do assédio moral, tanto para a vítima quanto ao perpetrador, concomitantemente, ao empregador (empresa), e ainda servir como base teórica, para contribuir para a prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho.

8. REFERÊNCIAS

AVILA, Rosemari Pedrotti. As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho. Caxias do Sul, 2008. Disponível em: <http://tede.uces.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=163>. Acesso em: 06 out. 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 2.ed. São Paulo: LTr, 2006.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo: Educ, 2003.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL .Lei 13105/15 | Lei nº 13.105, de 16 de Março de 2015. Disponível: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/174276278/lei-13105-15#art-422>. Acesso em: 12 NOV/2018.

BRASIL. Decreto-Lei nº. 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm>. Acesso em: 05 set.2018.

BRASIL. Decreto-Lei 5452 de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das Leis do trabalho. Disponível em :<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>Acesso em: 03 nov/2018.

BRASIL. Lei nº. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 15 set.2018.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de Responsabilidade Civil. 8ª Edição. São Paulo: Atlas, 2008.

DALLEGRAVE NETO. José Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 4 ed- São Paulo: Ltr, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr: 2007.

ELGENNENI, Sara M. de Melo; VERCESI, Cristiane. Assédio moral no trabalho: implicações individuais, organizacionais e sociais. Revista Psicologia: organizações e trabalho, Florianópolis, v.9, n. 1, p. 68-85, jan./jun.2009. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/11831/11071>>. Acesso em: 12 OUT/2018.

EMENTA_____ (STJ - RHC: 7216 SP 1998/0004035-8, Relator: Ministro EDSON VIDIGAL, Data de Julgamento: 28/04/1998, T5 - QUINTA TURMA, Data de Publicação: DJ 25.05.1998 p. 125 JBC vol. 47 p. 83 RDR vol. 13 p. 384 RJDTACSP vol. 39 p. 550 RMP vol. 9 p. 465 RSTJ vol. 109 p. 268 RT V 00755 p. 580 RT vol.

755 p. 580). Disponível em <https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/489220/recurso-ordinario-em-habeas-corporis-rhc-7216-sp-1998-0004035-8>.

EMENTA_ Acórdão do processo 0001743-80.2011.5.04.0662 (RO) Data: 22/08/2013 Origem: 2ª Vara do Trabalho de Passo Fundo Redator: ALEXANDRE CORRÊA DA CRUZ Participam: TÂNIA ROSA MACIEL DE OLIVEIRA, RAUL ZORATTO SANVICENTE.

EMENTA_____ TRT DA 2ª. REGIÃO – Acórdão nº 20070426362 – Processo nº 00437-2006-314-02-00-3 – Ano 2006 – 12ª Turma. Data de publicação: 15/06/2007. Disponível em : <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/7532681/recurso-ordinario-record-437200631402003-sp-00437-2006-314-02-00-3>. Acesso: 12 NOV/2018.

EMENTA_____ TRT da 3.ª Região; Processo: 0001543-41.2014.5.03.0098 RO; Data de Publicação: 18/09/2015; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Jose Eduardo Resende Chaves Jr.; Revisor: Maria Cecilia Alves Pinto.

EMENTA_____ TRT 15ª Reg. – RO nº. 000008621.2012.5.15.0094 – Rel. Luiz Roberto Nunes – DJE 22/03/2013.

EMENTA_____ TRT 15ª Reg. – RO nº. 000010044.2010.5.15.0136 – Rel. Des. Helcio Dantas Lobo Junior – DJE 18/05/2012.

EMENTA_____ TRT 15ª Reg. – RO nº. 0001310-16.2011.5.15.0001 – Rel. Des. Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva, DJE 26/04/2013.

EMENTA_____ TRT-12 - RO: 00050528520155120003 SC 0005052-85.2015.5.12.0003, Relator: LIGIA MARIA TEIXEIRA GOUVEA, SECRETARIA DA 3A TURMA, Data de Publicação: 20/07/2018.

EMENTA_____ TRT-15 - RO: 00117346120165150060 0011734-61.2016.5.15.0060, Relator: MARIA MADALENA DE OLIVEIRA, 5ª Câmara, Data de Publicação: 10/09/2018.

FERRARI, Iwany. Dano Moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho. 4ª ed. - São Paulo: LTr, 2011.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Assédio moral no trabalho. São Paulo: Cengage, 2008. (Col. Debates em Administração).

GARCIA, Ivonete; TOLFO, Suzana da Rosa. Assédio Moral no Trabalho – culpa e vergonha pela humilhação social. Curitiba: Juruá, 2011.

GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. Tradução de Maria Helena Kühner. 15. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

MARQUES JUNIOR, Fernando Antônio. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: questões sócio-jurídicas. São Paulo: LTr, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. Assédio Moral no Emprego. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012

MORENO, Elisa Ansoleaga in ZANELLI, José Carlos. SILVA, Narbal. TOLFO, Suzana da Rosa.(Orgs) *Processos Psicossociais nas organizações e no trabalho. Implicâncias bioéticas em salud mental laboral*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011.

OLIVEIRA, Francisco Antônio. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) Programa de Seguridade Socioeconômica. (2006). 95ª Conferência Internacional do Trabalho: mudanças no mundo do trabalho. Disponível em: Acesso em: 13 Out/2018.

REIS, Adriana. Entrevista com José Roberto Heloani: assédio moral – a violência invisível. *Psicologia Brasil*, ano 4, n. 33, ago., 2006. p. 7-11.

SOBOLL, Lis A.P. Assédio moral/organizacional: *uma análise da organização do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

TOLFO, Suzana da Rosa e TOCCHETTO, Renato de Oliveira. Assédio moral no trabalho: características e intervenções – Florianópolis, SC: Lagoa, 2015.

VADEMECUM. Constituição Federal. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

ZANETTI, Robson. Assédio Moral no Trabalho. E-book. Disponível em: <http://www.robsonzanetti.com.br/v3/docs/livro_robson_zanetti_assedio_moral.pdf>. Acesso em: 10 de out.2018.

SITES:

<https://www.trt5.jus.br/jurisprudencia> Acesso em 10 de out.2018.

http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/rescisao-indireta-e-um-trunfo-do-empregado-contra-o-mau-empregador. Acesso em 16 de out/2018.

<http://www.trt5.jus.br/noticias/metas-inalcancaveis-bullying-geram-indenizacao-r-30-mil-consultor>. Acesso em 16 de out/2018.

https://pt.wikipedia.org/wiki/S%C3%ADndrome_de_burnout. Acesso em 20 de Out/2018.

<https://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/636225827/recurso-ordinario-trabalhista-ro-50528520155120003-sc-0005052-8520155120003>. Acesso em 16 de out/2018.

http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668. Acesso em 16 de out/2018.

<https://www.direitonet.com.br/dicionario/exibir/940/Preposto>. Acesso em 28 Out/2018.