

CENTRO UNIVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA
ASCES/UNITA
BACHARELADO EM DIREITO

WEDER FERNANDES DIAS ALVES

**O LIMITE DO PODER DIRETIVO E A CARACTERIZAÇÃO DO
ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

CARUARU

2017

WEDER FERNANDES DIAS ALVES

**O LIMITE DO PODER DIRETIVO E A CARACTERIZAÇÃO DO
ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à
FACULDADE ASCES, como requisito para a
obtenção do grau de bacharel em Direito, sob
orientação da ProfessoraMsC. Marília Vila Nova.

CARUARU

2017

WEDER FERNANDES DIAS ALVES

**O LIMITE DO PODER DIRETIVO E A CARACTERIZAÇÃO DO
ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à
FACULDADE ASCES, como requisito para a
obtenção do grau de bacharel em Direito, sob
orientação da Professora MsC. Marília Vila Nova.

BANCA EXAMINADORA

Aprovada em: __/__/__

Presidente: Prof. MsC.

Primeiro Avaliador: Prof.

Segundo Avaliador: Prof.

DEDICATÓRIA

A Deus primeiramente por ter me dado saúde, sabedoria e força para superar as dificuldades.

A esta universidade, seu corpo docente, direção e administração que oportunizaram a janela que hoje vislumbro um horizonte superior, eivado pela acendrada confiança no mérito e ética aqui presentes.

A minha orientadora Marília Vila Nova, pelo suporte no pouco tempo que lhe coube, pelas suas correções e incentivos.

A todos os professores do curso, que foram tão importantes na minha vida acadêmica e no desenvolvimento desta monografia.

Aos meus pais, pelo amor, incentivo e apoio incondicional.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

[...]Mas justiça atrasada não é justiça, senão injustiça qualificada e manifesta. Porque a dilação ilegal nas mãos do julgador contraria o direito escrito das partes, e, assim, as lesa no patrimônio, honra e liberdade... Os tiranos e bárbaros antigos tinham por vezes mais compreensão real da justiça que os civilizados e democratas de hoje [...]

(Rui Barbosa)

RESUMO

É certo que, quando indivíduos de uma determinada sociedade convivem entre si, estão vulneráveis a sofrerem, ou dispostos a provocarem, aborrecimentos, chateações e, eventualmente, até danos efetivamente graves aos seus semelhantes que, caso possuam relevância jurídica, deverão ser reparados. O assédio moral, prática de condutas humilhantes a um indivíduo durante a relação de trabalho, representa um desafio para o direito brasileiro, que ainda não possui lei específica sobre o tema, apesar dos casos de assédio moral no ambiente de trabalho terem aumentado muito nos últimos anos. A justiça do trabalho também tem sofrido os efeitos desse fenômeno, com o aumento de processos, numa clara demonstração de desrespeito aos direitos do trabalhador. Tal conduta pode ocorrer tanto pelo chefe da empresa quanto por outros trabalhadores do mesmo nível hierárquico ou inferior, e gera direitos para o trabalhador e responsabilização para o empregador. O presente trabalho, portanto, propõe uma reflexão sobre o assédio moral ocorrido no ambiente empresarial e o limite do poder diretivo. Para tanto, aborda o conceito, as espécies e as características do assédio moral, assim como as consequências que atingem o assediador, o assediado e, finalmente, a responsabilidade civil do empregador em decorrência do assédio moral.

Palavras-chave: Assédio moral; Relação de trabalho; Dano; Limite do poder diretivo.

ABSTRACT

It is true that when individuals of a given society live together, are vulnerable to suffering, or willing to rise, hassles, annoyances and eventually to effectively serious damage to their equivalents if they have legal relevance must be repaired. Bullying, practice of demeaning behavior to an individual during the employment relationship, is a challenge to Brazilian law, which does not yet have a specific law on the subject, although cases of bullying in the workplace have increased in the last years. Justice of work has also suffered the effects of this phenomenon, with increasing process, a clear demonstration of disrespect for workers' rights. Such conduct may occur either by the head of the company and by others of the same hierarchical level or less workers, and create rights for the worker and accountability for the employer. This paper therefore proposes a reflection on bullying occurred in the business environment and the limit of the governing power. Therefore, addresses the concept, species and characteristics of bullying, as well as the consequences that reach the harasser, the beleaguered and ultimately the liability of the employer as a result of bullying.

Keywords: Mobbing; Work relationship; Damage; Limit directive power.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
1 ASSÉDIO MORAL E SUAS IMPLICAÇÕES.....	10
1.1 ASSÉDIO MORAL.....	10
1.2 O ASSÉDIO MORAL COMO PRÁTICA COERCITIVA CONTRA A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	11
1.3 CONCEITO JURÍDICO.....	13
1.4 CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL	14
1.4.1 Conduta degradante.....	14
1.4.2 Reiteração e sistematização da conduta	15
1.4.3 Consciências do agente.....	16
1.4.4 Necessidade de dano psicoemocional.....	16
1.4.5 Finalidade da conduta.....	17
1.5 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL	18
1.5.1 Assédio moral vertical descendente	18
1.5.2 Assédio moral vertical ascendente	18
1.5.3 Assédio moral horizontal	19
1.5.4 Assédio moral misto ou combinado	19
1.6 SUJEITOS	19
2 ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS.....	22
2.1 ASSÉDIO MORAL EM DETRIMENTO DOS DIREITOS DE PERSONALIDADE DO TRABALHADOR.....	22
2.2 ASSÉDIO MORAL E PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR.....	24
2.3 ASSÉDIO MORAL ENQUANTO ATO LÍCITO NO AMBIENTE DE TRABALHO	26
2.4 CARACTERIZAÇÃO DA RESPONSABILIDADE CIVIL.....	27
2.5 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL.....	28
2.5.1 Para a vítima assediada	28
2.5.2 Para o assediante	29

2.5.3 Para a empresa-empregadora	30
2.5.4 Consequências para a saúde mental	32
2.5.5 Consequências para o trabalhador	32
3 DANO EXISTENCIAL E SUAS IMPLICAÇÕES NO DIREITO DO TRABALHO ..	34
3.1 CONTEXTO DO DANO EXISTENCIAL NO DIREITO DO TRABALHO	34
3.2 ELEMENTOS DO DANO EXISTENCIAL	36
3.3 DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR	37
3.4 CRITÉRIOS PARA FIXAÇÃO DO DANO MORAL	39
3.5 COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO	41
3.6 ASSÉDIO MORAL E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA	42
CONSIDERAÇÕES FINAIS	45
REFERÊNCIAS	47

INTRODUÇÃO

Numa época em que predominam os objetivos e metas impostos pela globalização e exigidos pela emergente inovação no ambiente de trabalho, as organizações visam, cada vez mais, o lucro, e com isso acabam disseminando uma nova cultura de organização do trabalho onde a divisão de tarefas, jornadas de trabalho em turnos, ritmos, intensidade, monotonia, repetitividade e responsabilidade excessiva são fatores que contribuem para desencadear uma série de doenças psíquicas ou físicas ao trabalhador. O assunto tornou-se então tema de discussões e debates e suscitou o surgimento de doutrinas e legislações. No Brasil, por exemplo, já existem diversas leis específicas, quer sejam estaduais ou municipais, além de projetos federais que tratam da aplicação, em excesso do poder diretivo do empregador.

É possível ainda, que esta questão esteja também atrelada a consequências de terceirização, fusão, aquisição e privatização que vêm ocorrendo recentemente, acarretando mudanças nas relações e nas condições de trabalho.

Portanto, muitos podem ser os fatores que contribuem para fazer do ambiente de trabalho um local tenso: contendas entre os empregados, desrespeito, deteriorização da relação de emprego, meio ambiente de trabalho que não promova a dignidade e preserve a saúde dos empregados. Tudo isto configura um ambiente favorável à prática do assédio moral.

O presente trabalho traz o conceito de assédio moral no trabalho e o limite do poder diretivo. Para tanto, realizou-se um levantamento bibliográfico acerca do tema proposto em livros e publicações científicas do ramo do Direito. Nesse aspecto e visando a aplicação do princípio da proteção a figura do empregado, espera-se que configure garantia de direitos e reparação de danos aos trabalhadores.

A importância deste tipo de estudo encontra-se, inclusive, em sua interdisciplinaridade. Contribui para a prevenção desses atos que atentam contra a saúde dos empregados, identificando as devidas atuações em casos de assédio moral no ambiente de trabalho, principalmente por força do poder diretivo do empregador.

1 ASSÉDIO MORAL E SUAS IMPLICAÇÕES

Nas relações vivenciadas ao longo de sua carreira profissionais um indivíduo se encontra com pessoas que o estimulam para ser melhor, entretanto, encontra-se também, e mais corriqueiramente do que se imagina, com indivíduos que minam sua saúde, nos mais diversos aspectos, por meio de um processo contínuo e atormentador chamado assédio moral.

Falar de fins que não justificam todos os meios é cair em paradoxo, pois a definição de um fim é precisamente a justificação dos meios; e os paradoxos, embora indiquem perplexidades, jamais as resolvem, e por isso jamais são convincentes. Enquanto acreditarmos que, na esfera política, lidamos com meios e fins, não poderemos impedir que alguém recorra a todos os meios para alcançar fins premeditados (ARENDETT, 1993, p. 241).

O Assédio Moral alcança a dignidade da pessoa humana. Atinge, na prática, sua saúde de uma maneira geral, causando sérios danos ao trabalhador. Contudo esta encontra amparo constitucional, que tutela direito à indenização por danos morais.

Neste sentido, há a pretensão de abordar a questão do assédio moral nas relações trabalhistas, mas vislumbrar o esgotamento do assunto. Pretende-se contribuir para a contínua construção e divulgação deste tema.

1.1 ASSÉDIO MORAL

O psicólogo do trabalho considerado pioneiro na abordagem do tema do assédio moral no ambiente de trabalho foi o sueco HEINZ LEYMANN. Ele foi identificado desta maneira no início dos anos 80, quando ele identificou um tipo de comportamento hostil, similar a um ataque rústico e grosseiro contra trabalhadores em locais de trabalho.

Esta conduta é conceituada como:

Qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (p.17). (HIRIGOYEN, 2009, p. 17)

Intimidar, diminuir, humilhar, amedrontar e consumir emocional e intelectualmente a vítima são algumas das práticas coercitivas exercidas pelo assediador com o objetivo de eliminá-la da organização ou apenas para satisfazer a necessidade insaciável de agredir, controlar e destruir a mesma.

Ademais, também se conceitua o assédio moral como:

A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega(s) contra um indivíduo que apresenta, como reação de um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura. (LEYMANN, 1996, p 93)

O assédio moral pode ser verificado em situações hierárquicas, de abuso da autoridade. Caracteriza-se pelo uso de adjetivos desvalorativos, inferiorizadores e também com gestos e atitudes que implicam diretamente na dignidade física, psíquica, na capacidade intelectual, na autoconfiança. Este ato não só atrapalha o desempenho das funções pelo empregado, como prejudica sua saúde como um todo podendo chegar a incapacitá-lo para o trabalho. O assediador geralmente escolhe sua vítima e a isola do grupo de trabalho, muitas vezes a inferioriza e despreza e algumas vezes pratica ataques de palavras ofensivas na frente dos colegas, promovendo uma desestabilidade profissional e moral, afetando a autoestima do empregado.

Para o tanto, é necessário observar:

Aquele que acontece dentro do local de trabalho, ao longo da jornada, de forma repetitiva contra o trabalhador, colocando-o numa situação constrangedora, vexatória por parte do superior hierárquico. Segundo a autora ele caracteriza-se por relações desumanas, antiéticas. O outro não é considerado igual em direitos. O objetivo principal do agressor é desqualificar o outro, enquanto profissional e como pessoa. (BARRETO, 2000 p. 39)

Outrossim, existem argumentos de que homens e mulheres reagem de maneiras específicas frente ao assédio moral.

Os trabalhadores assediados normalmente apresentam depressão, a vontade de fazer vingança, insônia, diminuição sexual, consumo de álcool e pensamentos de suicídio. Já as mulheres reagem frequentemente com choros, insônia, distúrbios alimentares e palpitações (BARRETO, 2000, p. 39).

1.2 O ASSÉDIO MORAL COMO PRÁTICA COERCITIVA CONTRA A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Domenico De Masi (2000, p. 210), sociólogo e estudioso das condições de trabalho nas empresas teceu o seguinte comentário sobre a questão da prática do assédio moral:

[...] em muitas empresas reina um clima de indiferença ou suspeita recíprocas, quando não de medo. Mas, mesmo quando as direções se esforçam para criar uma atmosfera colaborativa, quase sempre o convívio

tem um ar artificial, forçado, as festas de trabalho e as reuniões são sempre um pouco tristes e patéticas. As panelinhas, as alianças, o bando de puxa-sacos são sempre grupos minados pela desconfiança, pela transitoriedade e pelo carreirismo. Muitas passam a vida inteira como unha e carne com os chefes e colegas de trabalho, sem abdicar do tratamento formal só por uma questão de compostura, exigida pela hierarquia e pelo clima de impessoalidade impostos pela empresa. E não são raros os casos quando alguém se torna alvo de perseguições, bodes-expiatórios, objeto de *mobbing*.

Ainda acerca da definição de Assédio Moral:

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva [gesto, palavra, comportamento, atitude...] que atente, por sua repetição, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Esta prática é uma das espécies de dano pessoal “advinda de um sujeito perverso e tem implicações no que concerne ao meio ambiente do trabalho e a responsabilidade das organizações para com os direitos fundamentais do trabalhador”, como afirma Silva (2007, p. 29) Existe ainda uma complementação deste conceito, onde há uma explicação que se trata de uma prática humilhante e degradante que objetiva atingir a moral, a integridade física e psíquica do empregado, no ambiente de trabalho.

O assédio moral pode ser praticado de variadas formas, desde agressões verbais e físicas, até simples suspiros e leve mexer dos ombros, que feitos dentro de um contexto, conseguem efetivamente atingir a dignidade do trabalhador. Essa depreciação dá uma justificativa a posteriori à crueldade exercida contra ela e leva a pensar que ela realmente merece o que lhe está acontecendo. Conforme Hirigoyen (2005, p. 68), a vítima é escolhida da seguinte maneira:

Contrariando o que seus agressores tentam fazer crer as vítimas, de início, não são pessoas portadoras de qualquer patologia, ou particularmente frágeis. Pelo contrário, frequentemente o assédio se inicia quando uma vítima reage ao autoritarismo de um chefe, ou se recusa a deixar-se subjugar. É sua capacidade de resistir à autoridade, apesar das pressões, que a leva a tornar-se um alvo.

Todas estas práticas atentam contra a dignidade do trabalhador. E para a proteção da dignidade, está o artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988, para afastar qualquer afronta à integridade física ou psíquica da pessoa humana. Com o tempo, as críticas à aparência da pessoa; seu modo de ser; de vestir; ou reclamações profissionais elaboradas de forma genérica, vão levando a vítima a entrar em um processo de falta de ânimo, depressão,

tristeza, angústia para voltar ao trabalho, ficando à mercê do agressor, sem qualquer força e meios para se defender.

Neste sentido, Hannah Arendt (1993, p. 241) afirma que:

O objetivo dos sistemas totalitários é suprimir a espontaneidade e encorajar a superficialidade, reificar a pessoa, “transformá-la em coisa”, fazendo dela um ser submisso, calculista e, conseqüentemente, incapaz de resistência.

Compreende-se, portanto, que quaisquer ofensas que sejam praticadas pelo assediador moral irá atingir efetivamente a dignidade da pessoa humana, desmembrando outros preceitos de direito fundamental do ser humano: solidariedade social (art. 3º, inc. I, CF/88); igualdade substancial (art. 3º, inc. III, CF/88); liberdade de expressão (art. 5º, inc. IV, CF/88); e proteção à honra, vida privada, imagem e intimidade (art. 5º, X, CF).

No cerne constitucional, o artigo 7º da CF/88, a proteção da dignidade é sobremaneira essencial, que se encontra no Título I – Dos Princípios Fundamentais (art. 1º, inc. IV da CF/88).

1.3 CONCEITO JURÍDICO

O assédio moral pode ser definido como sendo a situação imposta pelo empregador que visa ridicularizar o trabalhador (ou o grupo), expondo-o de forma repetitiva e prolongada a situações humilhantes, constrangedoras ou vexatórias, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, praticadas com a finalidade de lhe subtrair a autoestima e diminuir seu prestígio profissional, na tentativa de levá-lo a desistir do emprego ou de “motivá-lo” na busca de metas de produção.

O magistrado José Carlos Rizk define o assédio moral como sendo “a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a Organização”.

O que caracteriza o assédio moral, nas palavras do mestre Roldão Alves de Moura, é “a dissociação do homem e trabalho, a hostilização no trabalho, fazendo com que aquele fique inativo, ocioso, desestabilizado, inseguro e, até mesmo, em depressão”. Tais situações atentatórias podem se manifestar por inúmeras práticas abusivas que podem ser exteriorizadas

por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos com a finalidade de colocar o empregado em situação vexatória.

Assim, o assédio moral pode se manifestar por atos que não importem palavras e escritos, pois algumas manifestações como suspiros, olhares de desprezo e silêncio, como resposta a indagações, podem ser caracterizadas como formas humilhantes de tratar o trabalhador. Da mesma forma, podem se manifestar por atos e mandados que envolvam ordens inócuas, tarefas desprovidas de qualquer utilidade prática, metas de produtividade impossíveis de serem alcançadas, enfim, formas ativas de desprestígio que podem ser utilizadas pelo empregador ou seus prepostos.

No mais das vezes, esta situação é acompanhada pelo isolamento do trabalhador, ou do grupo, dos demais colegas de trabalho. Os outros, por competitividade ou mesmo por receio de também sofrerem represálias, acabam por cortar os laços de amizade e de coleguismo com a vítima, que passa a ficar, cada vez mais, isolada e fragilizada

Além disso, para caracterizar o assédio moral, não basta a situação vexatória esporádica ou ocasional. Há que resultar de uma ação prolongada e continuada (alguns chegam a estimar esse tempo em seis meses), de exposição constante, de reiterados ataques.

1.4 CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

1.4.1 Conduta degradante

É de conhecimento que para caracterização do assédio moral, é de extrema importância que os atos, escritos, comportamentos, palavras, gestos de agressão e hostilidade, sejam realizados mediante conduta imprópria e insuportável, ofendendo, assim, a integridade física da vítima.

A doutrinadora Maria Aparecida Alkimin entende por conduta degradante:

[...] aquela capaz de romper com o equilíbrio no meio ambiente de trabalho, afetando diretamente a qualidade de vida no trabalho e a satisfação do empregado, representando uma conduta antissocial e antiética, sendo contrária aos bons costumes e à boa-fé que deve nortear toda relação social ou jurídica. (ALKIMIN, 2009, p. 49).

Por fim, Alkimin conclui:

Além de se tratar de conduta contrária à Moral, enquanto regra de conduta elementar para a convivência justa e pacífica, na sociedade, sem dúvida, o assédio moral, como conduta antissocial contraria o ordenamento jurídico,

pois viola o dever jurídico de tratamento com respeito à dignidade e personalidade de outrem. (ALKIMIN, 2009, p. 50).

O Código Civil Brasileiro (2002), em seu artigo 187, refere-se ao abuso de direito como uma forma de ato ilícito, in verbis: “também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”.

Sendo assim, o empregador que invade o território psíquico de seu subordinado, com suas condutas deploráveis, estará cometendo um ato ilícito, excedendo os limites permitidos, e, conseqüentemente, ofendendo o patrimônio jurídico moral e material da vítima, sujeitando-se à reparação dos danos sofridos pela vítima.

Dessa forma, conclui-se que a prática desta conduta degradante infringe a moral e o ordenamento jurídico brasileiro, e além de implicar flagrante violação das obrigações contratuais trabalhistas, autoriza o empregado, vítima da conduta assediante, a rescindir o contrato de trabalho com base na rescisão indireta.

1.4.2 Reiteração e sistematização da conduta

Conforme entendimento de Heinz Leymann apud Alkimin (2009, p. 52), “[...] o ataque deve ocorrer pelo menos uma vez por semana e numa frequência média de seis meses de duração, tempo necessário para manifestação da sintomatologia do assédio [...]”.

Dessa forma, a conduta assediante deve ser exercida de maneira repetitiva e continuada, pois só assim os seus efeitos devastadores serão produzidos e restará caracterizado o assédio moral.

Esse período é oportuno para incidência dos efeitos colaterais do assédio na saúde do assediado ou mesmo no ambiente de trabalho.

Ressaltemos que o assédio moral não se evidencia por pequenas ofensas ou atitudes levianas isoladas por parte do assediante. Ele estará presente quando a conduta estiver revestida de continuidade e por tempo prolongado, de forma a surgir uma verdadeira agressão psicológica.

Portanto, é imprescindível que a ofensa ocorra de maneira intensa ou extrema e que se concretize de forma continuada, pois a tortura psicológica não se caracteriza por um conflito temporal ou uma agressão pontual no ambiente de trabalho, sendo este elemento de suma importância para sua caracterização.

1.4.3 Consciências do agente

O assédio moral deve ser praticado de forma consciente pelo agressor, de modo que o efeito danoso provocado por sua conduta atente contra a integridade física e mental do empregado sendo marcado pela intencionalidade e previsibilidade dos atos praticados.

Assim, a tortura psicológica será considerada dolosa quando o assediante usar o elemento da intencionalidade, forçando o desaparecimento ou desligamento do outro por meio do pedido de demissão, tendo consciência que sua conduta ilícita viola, expressamente, o ordenamento jurídico.

E mesmo que o assediador pratique a conduta assediante sem ter noção dos efeitos que poderá acarretar à vítima, quanto à sua integridade e intimidade, estará da mesma maneira agindo sem o devido cuidado necessário nas relações com outrem, tornando-se culpado quanto a sua conduta.

Nesse diapasão, para o nosso ordenamento jurídico, é mister que a conduta praticada pelo agressor viole uma norma, podendo esta ser tanto penal, civil ou trabalhista, sendo irrelevante para a responsabilização do agressor se este agiu com dolo ou culpa, “se tinha ou não a consciência do resultado danoso, nascendo da conduta antijurídica e do resultado danoso o dever de reparar o dano”. (ALKIMIN, 2009, p. 54)

1.4.4 Necessidade de dano psicoemocional

Alguns doutrinadores entendem ser necessária a presença do dano psíquico-emocional como elemento intrínseco na configuração do assédio moral, pois a conduta abusiva praticada pelo agressor deve resultar em um dano à integridade psíquica da vítima, assim como os distúrbios emocionais e psicológicos.

Quanto à diferenciação do dano psíquico para o dano moral, a magistrada e professora Alice Monteiro de Barros assim se posiciona:

[...] O primeiro se expressa por meio de uma alteração psicopatológica comprovada, e o segundo lesa os direitos da personalidade e gera consequências extrapatrimoniais independentemente de prova, pois se presume. O dano moral independe do dano psíquico. (BARROS, 2010, p. 931)

Nada obstante, a doutrinadora Sônia Mascaro Nascimento (2004) defende que para a configuração do assédio moral é requisito a existência do dano psíquico, emocional ou

psicológico; além disso, faz-se necessário a prova técnica do dano, por meio de laudo médico, afirmando a existência de doença advinda de tal conduta.

Entretanto, os nossos tribunais têm decidido que não é necessária a comprovação, através de laudo médico, quanto à existência do dano psíquico-emocional decorrente do assédio moral, pois de fato há uma grande dificuldade de se constatar um dano não visível a olhos nus, sendo fundamental apenas que o trabalhador comprove que o fato lesivo sofrido possui nexos causal com a conduta praticada pelo ofensor.

Acompanhando esse entendimento, Humberto Theodoro Junior se posiciona da seguinte forma:

[...] a lesão ou dor moral é fenômeno que se passa no psiquismo da pessoa e, como tal, não pode ser concretamente pesquisado. Daí porque não se exige do autor da pretensão indenizatória que prove o dano extrapatrimonial. Cabe-lhe apenas comprovar a ocorrência do fato lesivo, de cujo contexto o juiz extrairá idoneidade, ou não, para gerar dano grave e relevante, segundo a sensibilidade do homem médio e a experiência da vida. (THEODORO JÚNIOR, 2001, p. 8)

A respeito do mesmo tema, a doutrinadora Hádassa Dolores Bonilha Ferreira (2010, p. 120) afirma: "[...] entendimento contrário seria sentenciar os trabalhadores psicologicamente mais resistentes a uma situação de indignidade humana dentro do processo de assédio moral".

Sendo assim, para que seja configurada a violência psicológica é necessário que a conduta do assediante seja comprovada, não sendo, portanto, o dano a integridade psíquica elemento indispensável para a sua configuração, pois dessa forma o amparo jurídico dependeria das características da vítima e não do ato agressor.

1.4.5 Finalidade da conduta

A finalidade da conduta é o objetivo maior do assediador. Conforme se extrai da doutrina é o ponto mais forte em se tratando do diagnóstico do assédio moral. A exclusão da vítima do grupo ou do ambiente de trabalho deve ser o motivo dos atos de assédio moral.

O intuito do assediador deve estar bem determinado, sendo caracterizado por atos de exclusão da vítima de seu local de trabalho, com o desejo de acabar com a autoestima, fazendo com que a vítima se sinta inútil, imprestável, levando-a a comunicar sua demissão, aposentar-se precocemente ou ainda obter licença médica.

Perante o comportamento lastimável dos assediadores, que na verdade buscam colocar o seu subordinado em situações degradantes e vexatórias, afetando sua autoestima e

produtividade, como visto anteriormente, resultando, na maioria das vezes, no afastamento da vítima da relação de trabalho, seja pelo seu abandono ou pela sensação de inutilidade e incapacidade de exercer suas funções.

Sendo assim, o que o empregador almeja com essa situação é que o empregado peça demissão, evitando assim o pagamento das verbas trabalhistas indenizatórias.

1.5 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é caracterizado de forma vertical, descendente ou ascendente, e de forma horizontal. Destaca-se que o assédio moral praticado pelo empregador contra empregado, situação mais comum, é chamado de assédio moral vertical. Cumpre mencionar que este seria o chamado assédio moral vertical descendente, embora exista ainda o chamado assédio moral vertical ascendente, praticado por empregados contra superior.

1.5.1 Assédio moral vertical descendente

O assediador encontra-se em situação hierárquica superior ao assediado, podendo ser o próprio empregador ou outro empregado que tenha poder de comando em relação ao empregado que lhe é subordinado.

Trata-se da espécie de assédio moral mais comum nos dias atuais, consequência da situação privilegiada que se encontra o empregador, detentor do poder de direção em relação ao empregado subordinado.

Nas palavras de Maria Aparecida Alkimin:

O assédio moral cometido por superior hierárquico, em regra, tem por objetivo eliminar do ambiente de trabalho o empregado que por alguma característica represente uma ameaça ao superior, no que tange ao seu cargo ou desempenho do mesmo, também o empregado que não se adapta, por qualquer fator, à organização produtiva, ou que esteja doente ou debilitado. Como exemplo, temos o caso da mulher: a gravidez pode se tornar um fator de incômodo para alguns. Outrossim, o assédio moral pode ser praticado com o objetivo de eliminar custos e forçar o pedido de demissão.

1.5.2 Assédio moral vertical ascendente

No assédio moral vertical ascendente o empregado se torna o assediador do empregador ou superior hierárquico. Muitas vezes o assédio ocorre pela ação de vários

empregados em relação ao empregador ou ao superior hierárquico.

O assédio moral vertical ocorre com maior frequência em relação aos superiores que adotam condutas que ultrapassam o poder de direção, mostrando-se autoritários e arrogantes aos empregados.

1.5.3 Assédio moral horizontal

Diferentemente do assédio moral vertical, o assédio horizontal é praticado por indivíduos que se encontram no mesmo nível hierárquico.

O assédio horizontal ocorre entre colegas de trabalho que se sentem ameaçados pela competitividade na empresa ou em virtude da dificuldade de relacionamento com os membros de sua equipe.

O assediante normalmente inicia o assédio por meio de brincadeiras, piadas que menosprezam o colega e isolamento do grupo. É o caso, por exemplo, da alcunha “loura burra”, que embora seja justificada como uma mera brincadeira entre colegas, é discriminatória e menospreza a trabalhadora.

1.5.4 Assédio moral misto ou combinado

O assédio moral misto ou combinado é praticado por um assediador vertical (empregador ou superior hierárquico) e por um assediador horizontal (colega de trabalho), conjuntamente. A vítima, por sua vez, poderá ser tanto um empregado como um superior hierárquico ou empregador.

1.6 SUJEITOS

O assédio moral como espécie do gênero ato ilícito, tem como sujeito ativo o empregador, qualquer superior hierárquico e até mesmo um colega de trabalho, como é o caso do assédio moral horizontal, valendo ressaltar que o subordinado também pode ser sujeito ativo do assédio moral (assédio ascendente).

O assédio moral praticado pelo empregador ou superior hierárquico (assédio descendente) é a modalidade mais corriqueira de assédio moral no ambiente de trabalho, fruto do poder de comando e direção inerente à figura do empregador, a cujo poder o empregado se

submete a fim de cumprir o objetivo almejado pela relação de emprego, sujeitando-se, muitas vezes, ao abuso do poder de direção por parte do empregador ou por parte daquele que recebe o poder por delegação (gerente, supervisor, chefe etc.).

O assédio moral ascendente pode ser fruto de uma conduta maldosa ou perversa, com a intenção deliberada de excluir a vítima (sujeito passivo) do ambiente de trabalho, ou até mesmo pode o assédio moral ser utilizado como instrumento da gestão sob pressão, através da qual o ambiente de trabalho se torna degradante em razão de certas condições de trabalho que violam o respeito à personalidade e dignidade do trabalhador, como, por exemplo, destinação de tarefas superiores à capacidade física e intelectual do trabalhador, cumprimento de metas exageradas ou até absurdas, jornada excessiva de trabalho, além de constantes ameaças de rebaixamento, perda da colocação, chacotas, humilhações, práticas discriminatórias etc., que causam insegurança e instabilidade no ambiente laboral, minando aos poucos a autoestima e capacidade produtiva do trabalhador, impedindo seu progresso profissional e aguçando sua insatisfação profissional e pessoal.

O assédio moral cometido pelo colega de serviço (assédio horizontal) revela um desajuste nas relações interpessoais no ambiente de trabalho, cujo assédio horizontal pode ser fruto de instinto perverso do assediante, colega de serviço, através do qual um colega dirige ao outro (assediado) brincadeiras humilhantes e pejorativas, ofensas à honra, sabotagem, enfim, várias condutas abusivas e antijurídicas que tornam o ambiente de trabalho degradante, contaminado por práticas assediantes que se revelam como manifesto desrespeito à individualidade e dignidade do trabalhador.

O assédio moral entre colegas de serviço também pode resultar da competitividade fruto da economia globalizada que se instalou e prepondera no ambiente empresarial, haja vista que permanece no mercado de trabalho o empregado competitivo e com perfil polivalente e multifuncional, implicando, quando não existe uma orientação e preparação eficientes, o desvirtuamento do espírito de competitividade para desembocar em práticas assediantes com o intuito de humilhar, constranger, rebaixar e até excluir o colega da organização do trabalho.

O sujeito passivo do assédio moral, ou seja, a vítima da conduta assediante é o empregado ou o superior hierárquico que sofrem as agressões reiteradas e sistemáticas, cuja vítima é atingida em sua dignidade e personalidade seja por espírito de perversidade, espírito de competitividade para manutenção do posto de trabalho ou para ocupação de posição hierárquica e financeiramente mais vantajosa, por simples brincadeira de mau gosto, represália em relação ao superior hierárquico inseguro ou autoritário, enfim, por diversas

atitudes humanas passíveis de degradação e hostilização do ambiente de trabalho, que culminam com mazelas psíquicas e físicas no trabalhador, vítima do assédio moral.

2 ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Doenças são um dos riscos invisíveis do assédio moral. A este respeito, tem-se que os primeiros sintomas são choro, insegurança, ansiedade, baixa autoestima e sensibilidade excessiva. E ainda:

A autora completa ainda:

O passo seguinte é o desenvolvimento de enfermidades psíquicas, dentre as quais aparecem a depressão, o estresse patológico e as síndromes de pânico, *burnout*. O paciente atinge um estágio tal de desesperança que pensa em tirar a própria vida. (BARRETO 2006, p.133).

Vítimas de assédio moral passam a sofrer distúrbios de sono e alimentares, de concentração e de socialização e, como consequência, sofrem doenças como depressão e estresse. A saúde física e a mental ficam comprometidas.

Segundo Hirigoyen (2005), o assédio moral é uma situação traumática, e como tal, causa o estresse pós-traumático:

O assédio moral deixa sequelas marcantes que podem evoluir do estresse pós-traumático, até uma sensação de vergonha recorrente ou mesmo modificações duradouras da personalidade (HIRIGOYEN, 2005, p.164).

Além dos prejuízos causados ao trabalhador, o assédio acarreta ainda consequências para a organização, configurando graves prejuízos. Para a empresa, ela perde quando um funcionário se torna desmotivado e sem motivação para continuar o trabalho. Em alguns casos o trabalhador chega a se desligar da empresa ou acaba transferindo para os colegas sua insatisfação.

2.1 ASSÉDIO MORAL EM DETRIMENTO DOS DIREITOS DE PERSONALIDADE DO TRABALHADOR

O contrato de trabalho envolve uma relação obrigacional recíproca entre empregado e empregador, emergindo uma série de direitos e obrigações para ambas partes. Ao empregado incumbe prestar seus serviços com subordinação ao poder diretivo do empregador, com fidelidade e boa-fé, sob pena de gerar a ruptura contratual com base na justa causa, enquanto ao empregador incumbe a obrigação de dar trabalho, pagar salário, não alterar condições de trabalho em abuso ao poder de direção e proteger a integridade física e psíquica do

trabalhador através de medidas de segurança e saúde no trabalho, bem como tratar com respeito e consideração o empregado, respeitando os direitos da personalidade do trabalhador.

Direitos da personalidade, portanto, são direitos inerentes à pessoa humana, que refletem em seu estado pessoal e subjetivo, bem como em suas projeções no seio da sociedade, referem-se ao estado natural (direito natural) da pessoa, ou seja, valores inatos ao homem, como: a vida, a integridade física e psíquica, a liberdade, a honra, a intimidade e privacidade, e, como direito inerente à pessoa humana do trabalhador, são direitos absolutos, indisponíveis, intransmissíveis e irrenunciáveis, impondo o ordenamento jurídico o dever geral de proteção e abstenção de práticas lesivas a tais direitos (arts. 11 a 21, CC/2002; art. 5.º, CF).

Os direitos da personalidade integram o rol de direitos fundamentais de todo cidadão, são direitos inerentes à pessoa humana, logo, pertencentes ao plano natural, estando acima do direito positivado e do próprio Estado. Portanto, representam garantias do cidadão perante o Estado e particulares, cujos direitos estão positivados, exigindo desse mesmo Estado ação positiva através de proteção e negativa através do dever de abstenção de eventual lesão, cujo dever é extensivo aos particulares, daí o *jus puniendi* estatal, além das normas positivas que garantem o direito de ação judicial para efeito de indenização por danos.

O contrato de trabalho, não só por se caracterizar como de trato sucessivo, resultando na continuidade e permanência do trabalhador sob o poder de comando e direção do empregador, também envolve uma relação estritamente pessoal, de submissão do empregado em relação ao seu empregador, sendo natural que com a entrega da força de trabalho, o trabalhador também ceda alguns dos seus direitos da personalidade, constituindo a relação de trabalho campo fértil para a lesão aos direitos da personalidade, em especial, através da prática do assédio moral, assédio sexual, discriminações, trabalho escravo etc.

O empregador incide na responsabilidade civil quando no exercício do poder de direção excede os limites do *jus variandi* e invade a esfera dos direitos da personalidade do trabalhador, cujos limites são a devida consideração e respeito à personalidade e dignidade do trabalhador; logo, quando o empregador exige trabalhos excessivos, além da força física ou intelectual do trabalhador, quando desvia de função, abstém-se de fornecer trabalho ou instrumento para realização de trabalho, cometerá uma conduta assediante e violadora dos direitos da personalidade do trabalhador.

Muito embora a Consolidação das Leis do Trabalho não contemple proteção específica aos direitos da personalidade, de forma geral tutela a saúde física e psíquica do trabalhador, facultando a rescisão do contrato de trabalho no caso de lesão ou ameaça de lesão a esses bens jurídicos, conforme se depreende dos arts. 482 e 483 da CLT, cuja deficiência de ordem

trabalhista teve a lacuna preenchida, e até mesmo passa pelo processo de integração das normas (art. 8.º da CLT), através do atual Código Civil que tutela a personalidade e garante proteção através da indenização por dano moral, cujas normas infraconstitucionais encontram ressonância na Constituição Federal que buscou constitucionalizar os direitos da personalidade ao estabelecer como princípio fundamental do Estado Democrático de Direito a dignidade da pessoa humana e as garantias fundamentais do cidadão como sustentáculo de todo ordenamento jurídico.

2.2 ASSÉDIO MORAL E PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

Todo contrato, dentre estes o de trabalho, pressupõe a manifestação de vontade de duas ou mais pessoas. Tal manifestação de vontade deve-se somar aos elementos do negócio jurídico, encartados no art. 104 do CC, para o aperfeiçoamento da figura do contrato.

Ainda que o contrato de trabalho possua inúmeras peculiaridades, seu surgimento também pressupõe os elementos legais, bem como a observância dos princípios contratuais, em especial a boa-fé e função social. Embora exista divergência doutrinária no que concerne a natureza jurídica do contrato de trabalho, não se pode questionar sua função social, já que a relação de trabalho permite o desenvolvimento das relações sociais, bem como a consequente circulação de riquezas, uma das funções primordiais de todo contrato.

Ainda neste sentido, a CLT, em seu art. 442, estabelece que o contrato individual de trabalho é o acordo, tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Assim, a relação de emprego equivale a um contrato na medida em que simboliza a materialização da vontade do empregado e do empregador, sendo tal vontade a causa insubstituível e única que pode constituir o vínculo jurídico.

No que tange à natureza jurídica da relação de emprego, o ordenamento jurídico brasileiro adotou uma posição peculiar, definindo a relação entre empregado e empregador como um contrato, mas afirmando que tal contrato corresponde a uma relação de emprego. Desta forma, o vínculo entre empregado e empregador é de natureza contratual, ainda que no ato originário não tenha assumido tal feição.

Neste contexto, ao analisar-se os elementos de formação de um contrato sob a ótica justralhista, tem-se que as partes são representadas pelo empregado e o empregador, sendo que o primeiro detém a força produtiva para o desenvolvimento de determinada atividade, da qual o segundo necessita. Desta maneira, o objeto de tal relação contratual pode ser entendido como a função que será desempenhada pelo empregado. E por fim, o preço é a

contraprestação pecuniária paga pelo empregador.

Essa dinâmica leva ao surgimento de dois outros elementos próprios ao contrato de trabalho, quais sejam, o poder de direção e a subordinação.

A existência e a manutenção da relação de emprego fundam-se na subordinação, haja vista que sem ela, verifica-se o surgimento de outras figuras, que não a da relação de emprego. Neste diapasão, o direito do trabalho rege-se pelo signo da subordinação, elemento fundamental que caracteriza e reflete o contrato de emprego, sujeitando-se o empregado ao poder diretivo ou de comando do empregador.

O poder diretivo por sua vez é entendido como a faculdade atribuída ao empregador, em decorrência do contrato de trabalho, para determinar o modo como a atividade do empregado deve ser exercida. Embora seja conceituado como uma faculdade é importante ressaltar que as consequências práticas do exercício ou não do poder diretivo lhe fornecem aspecto de poder-dever, e não de mera faculdade. Outrossim, ao exercer o poder diretivo, o empregador cumpre a função social do contrato de trabalho, permitindo que a dinâmica e a produção do empregado gerem seu regular desenvolvimento, produzindo reflexos no contexto social, dentre estes, a produção e circulação de bens e serviços.

Logo, é possível definir o poder diretivo como uma decorrência natural do contrato de trabalho e da própria legislação, vez que a própria CLT, ao definir a figura do empregador, em seu art. 2.º, destaca como sendo uma de suas atribuições dirigir as atividades do empregado.

Porém, o poder diretivo vincula-se à tutela da dignidade do trabalhador, vez que este não pode ser visto apenas como um elemento da cadeia produtiva destinada ao lucro do empreendimento. A detenção do poder diretivo não autoriza ao empregador agir conforme bem entenda. O limite a este poder é indispensável para se evitar o confronto com os direitos personalíssimos do empregado, devendo ser exercido de forma razoável, coesa, sempre com vistas à tutela da dignidade do trabalhador.

Para garantir tal dignidade aos direitos do trabalhador, o poder de direção e coordenação sofre limites externos, quais sejam a Constituição, as leis, normas coletivas, e o próprio contrato de trabalho, além de sujeitar-se a limites internos, como a boa-fé objetiva e o exercício regular do direito.

Assim, quando o poder diretivo é desvirtuado em condutas ofensivas e humilhantes, configuram-se atos de assédio moral.

2.3 ASSÉDIO MORAL ENQUANTO ATO LÍCITO NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral no ambiente de trabalho representa uma conduta reprovável e violadora da ordem jurídica, pois atinge os direitos da personalidade do trabalhador, tais como a saúde e integridade física e psíquica, a intimidade, a privacidade etc., constituindo-se em atentado à dignidade humana do trabalhador, princípio basilar do Estado Democrático de Direito.

Muito embora a Consolidação das Leis do Trabalho não estabeleça proteção específica para o assédio moral, a prática assediante viola o dever moral de respeito e consideração ao próximo e o dever jurídico constante no ordenamento jurídico que estabelece proteção aos direitos da personalidade (integridade física e psíquica, intimidade, liberdade, não-discriminação, honra etc.), proteção à relação jurídico-contratual-trabalhista (arts. 482 e 483, CLT), protegendo por extensão os direitos e garantias individuais, mediante sujeição do autor da violação à responsabilização por perdas e danos materiais ou morais (art. 5.º, X, CF/1988).

As regras jurídicas visam limitar a liberdade do indivíduo em prol da coletividade, disciplinando a esfera da atuação humana na sociedade para não violar direito alheio.

O assédio moral como conduta antiética, antijurídica, caracteriza-se como um “procedimento contrário a um dever preexistente”, ou seja, o sujeito ativo do assédio moral age por ação (ofensas morais, por exemplo) ou omissão (recusa de comunicação, por exemplo) voluntária (dolo) ou por negligência ou imprudência (culpa) em desacordo com a ordem jurídica, invadindo a esfera jurídica de outrem, gerando a conduta assediante prejuízo moral à pessoa assediada, sem se perder de vista o prejuízo ou dano de ordem material.

Portanto, pode-se afirmar que o assédio moral é uma espécie do gênero ato ilícito, cuja consequência do ato ilícito é o dever de indenizar, e, nesse sentido está disposto no Código Civil:

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

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

Assim, o assédio moral enquanto ato ilícito, representa uma invasão da esfera jurídica alheia, atentando contra interesses e valores fundamentais da personalidade humana da vítima, tais como, a integridade física e psíquica, a liberdade, a saúde, a honra etc.

Pondera-se que o assédio moral viola o dever jurídico preexistente de natureza trabalhista, pois o assediador descumpre o dever de respeito, consideração e boa-fé inerente

ao contrato de trabalho que versa sobre uma relação pessoal, sujeito o violador ao disposto nos arts. 482 e 483 da CLT. Também viola o dever jurídico preexistente de natureza civil, posto que invade a esfera da personalidade e dignidade do trabalhador, engendrando dano moral, resultando no dever de reparar o dano perpetrado através da indenização compensatória e, por fim, poderá, em muitas hipóteses, violar o dever jurídico de natureza penal, e.g., ofensas reiteradas à honra do trabalhador.

A conduta assediante, sendo espécie do gênero ato ilícito, implica necessariamente o dever de indenizar o prejuízo (danos moral e material, se for o caso) causado à vítima do assédio moral, cujo dever de reparação está assentado na teoria da responsabilidade civil.

2.4 CARACTERIZAÇÃO DA RESPONSABILIDADE CIVIL

Numa interpretação sistemática aos arts. 186 e 927 do CC/2002, vislumbra-se que para imputar a responsabilidade civil ao empregador e consequente reparação por danos moral e material. Como bem adverte Rui Stoco:

A voluntariedade da conduta não se confunde com a projeção da vontade sobre o resultado, isto é, o querer intencional de produzir o resultado; de assumir o risco de produzi-lo; de não querê-lo mas, ainda, assim, atuar com afoiteza, com indolência ou com incapacidade manifesta. O querer intencional é matéria atinente à culpabilidade *lato sensu*.

Evidentemente, se a conduta for intencional, ou seja, a vontade deliberada de proceder à conduta assediante e minar a autoestima e eliminar a vítima da organização do trabalho, estar-se-á diante de uma conduta dolosa; todavia, se o autor do assédio age voluntariamente sem intencionar o resultado danoso, mas sua conduta viola um dever geral preexistente, como agiu contrariamente ao ordenamento jurídico, agiu com culpa.

O dolo envolve a culpa *lato sensu*, ou seja, a intenção deliberada de gerar prejuízo a outrem, com resultado conhecido e desejado, enquanto a culpa *stricto sensu* envolve um ato volitivo sem intenção de gerar dano, mas violador de um dever jurídico preexistente com resultado previsível, porém, não desejado, fruto de uma conduta imprudente (prática de um ato positivo – culpa *in committendo*) ou de uma conduta negligente (abstenção da prática de um dever jurídico – culpa *in omittendo*).

A culpa *stricto sensu* também se classifica em culpa *in eligendo* e culpa *in omittendo*. Caracteriza-se a culpa *in eligendo* pela má escolha do subordinado ou do preposto, a quem se confia a prática de um ato ou cumprimento de uma obrigação; enquanto a culpa *in vigilando*

se caracteriza pela falta de fiscalização ou vigilância em relação àquele a quem se atribuiu a confiança ou delegou o cumprimento de uma obrigação. Nesses casos, decorre a responsabilidade do empregador por ato de seus subordinados ou prepostos, conforme previsão expressa no Código Civil (art. 932 do CC/2002).

Em qualquer dessas hipóteses incidirá a responsabilidade civil pela prática do assédio moral no ambiente de trabalho, cuja responsabilidade se caracteriza por ato próprio (culpa própria, *in comittendo* ou *in omittendo*), ou seja, quando o próprio empregador dirige condutas ofensivas à personalidade e dignidade do trabalhador assediado; ou por ato de terceiro (culpa de terceiro, culpa *in eligendo* ou *in vigilando*), também conhecida como “responsabilidade indireta”, ou seja, o ato ilícito é cometido por um subordinado ou preposto do empregador, mas a responsabilização pela reparação do dano recai sobre o empregador, mesmo que não haja concorrido para a prática ilícita e consequente evento danoso, também conhecido como responsabilidade sem culpa ou responsabilidade objetiva (teoria do risco), consagrada pelo atual Código Civil (arts. 932, III, e 933, CC/2002).

2.5 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral como conduta ilícita representa violação do dever jurídico de respeito e consideração à pessoa do trabalhador, além de representar motivo de contaminação e degradação do meio ambiente de trabalho que deve ser sadio e equilibrado, inclusive, no que tange às relações interpessoais que imperam na organização do trabalho.

2.5.1 Para a vítima assediada

Os efeitos do assédio moral serão devastadores na vítima, é certo que os efeitos maléficos vão se instalar e causar danos de acordo com a intensidade das condutas assediadas, bem como de acordo com a sensibilidade e nível de suportabilidade da vítima do assédio moral.

A conduta assediante, seja insidiosa, seja declarada, atinge a dignidade e personalidade do assediado, instalando-se na vítima gradativamente e provocando um intenso sofrimento psíquico, evoluindo para o *stress* profissional seguido de depressão, transformando-se num quadro psicossomático através da manifestação de mazelas físicas como cefaleias, enxaquecas, distúrbio do aparelho digestivo, distúrbio do sono, culminando com o

afastamento do empregado do ambiente laboral por motivo de doença ou pedido de demissão.

Esse quadro de dano à saúde psíquica e física do trabalhador tende a desencadear outros danos à pessoa e à vida do trabalhador, tais como queda na produtividade, prejuízo no convívio social e familiar, baixa autoestima profissional e pessoal, obstando a qualificação e desenvolvimento profissional na empresa.

A vítima do assédio moral tem proteção jurídica e legal, tanto no âmbito trabalhista, como no âmbito civil, pois a conduta assediante é uma conduta violadora das obrigações contratuais trabalhistas, logo, enseja a rescisão indireta do contrato de trabalho, conforme faculdade prevista no art. 483, CLT. Além disso, como as mazelas psíquicas e físicas representam dano à pessoa do empregado, este poderá pleitear a devida reparação dos danos moral e material, conforme será discorrido no próximo tópico, que abordará a responsabilidade civil em decorrência do assédio moral.

2.5.2 Para o assediante

Quando o assédio moral partir do empregador ou do superior hierárquico, caracterizará grave violação do dever contratual, invadindo a seara da responsabilidade trabalhista e civil, pois representa violação às normas trabalhistas capituladas no art. 483 da CLT, além de representar grave violação aos direitos da personalidade do trabalhador, com consequente responsabilização civil (arts. 186 e 927 do CC/2002).

Com efeito, quando a conduta assediante partir do empregador ou do superior hierárquico, habilitará a vítima do assédio moral a pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho com base em uma das condutas violadoras das obrigações contratuais capituladas no art. 483 da CLT, em especial:

- alíneas *a*, *d* e *g*: exigir serviços superiores às forças do empregado, alheios ao contrato de trabalho, descumprimento de obrigação contratual e redução dos serviços e salários;
- alínea *b*: rigor excessivo praticado pelo empregador ou por superior hierárquico;
- alínea *e* e *f*: ato lesivo à honra e à boa fama do empregado. Ofensa física.

Essas condutas previstas em lei poderão dar ensejo à caracterização do assédio moral, motivando, conseqüentemente, a rescisão indireta do contrato de trabalho, sem prejuízo da ação por danos moral e material em razão dos danos de ordem pessoal engendrados na pessoa do empregado, vítima do assédio moral.

Quando o assédio moral partir do superior hierárquico e do colega de serviço ou até

mesmo do subordinado em relação ao superior hierárquico, caracterizará violação do contrato de trabalho no que tange ao dever de boa-fé, diligência, respeito e consideração que todo trabalhador deve ter e praticar no ambiente de trabalho; logo, habilitará o empregador a proceder à rescisão do contrato de trabalho com fundamento na justa causa, capitulada no art. 482 da CLT.

À luz do Código Civil, a responsabilidade do empregador é objetiva, ou seja, responde por ato de seus prepostos ou subordinados, independentemente, da aferição de culpa ou dolo (arts. 932, III, e 933, do CC/2002), entretanto, poderá se voltar contra o agente causador do dano através de eventual ação regressiva (art. 934, CC/2002).

2.5.3 Para a empresa-empregadora

Na organização empresarial e do trabalho onde ocorre o assédio moral, essa prática representa, certamente, um passivo trabalhista, pois resultará em indenizações trabalhistas e indenizações de natureza civil, como é o caso da reparação por dano moral e dano material.

Além desses prejuízos econômicos com pagamento de indenizações, somam-se outros prejuízos para a organização empresarial, pois o empregado, vítima do assédio moral, tende a ficar doente e, conseqüentemente, a produzir menos ou com qualidade inferior, afetando diretamente a produtividade e lucratividade do empregador.

O empregado assediado tende a se tornar doente e a requerer constantes afastamentos, com absenteísmo e constante rotatividade de mão-de-obra.

Sem dúvida, o empregado que se afasta ou se desliga da organização do trabalhador implica prejuízos ao empregador, posto que terá de ser substituído por outro empregado que precisará ser treinado, capacitado e qualificado, representando, de certa forma, tempo e custo para o empregador.

2.5.4 Consequências para a saúde mental

Humilhações, palavras depreciativas, gestos, condutas abusivas, xingamentos, pressão psicológica práticas perversas e arrogantes das relações autoritárias, entre outras condutas desta natureza constituem uma das formas mais prejudiciais de violência - mas ela é sutil e silenciosa – e causa danos que podem ser fatais para o trabalhador. Estes atos, se realizados de forma repetitiva e prolongada, têm se tornado uma prática costumeira nos ambientes de trabalho. A violência no local de trabalho se concretiza em intimidações, difamações, ironias

e constrangimento da vítima diante de seus colegas, como forma de o agressor impor sua autoridade.

O que ocorre, na maioria dos casos, ainda, é que os trabalhadores – vítimas de assédio – são responsabilizados pela queda de produtividade e, com isso, muitas vezes são tidos como desqualificados profissionalmente e até demitidos, quando não chegam a pedir demissão. Por outro lado, estes indivíduos, por medo, passam a produzir acima de suas forças e ocultam suas queixas tentando evitar as humilhações e a demissão. Nas suas relações sociais, com familiares e amigos, as vítimas evitam comentar o acontecido, passando a vivenciar sentimentos de irritabilidade, vazio, revolta e fracasso. A saúde fica bastante afetada, passando o sujeito que sofre o assédio moral a conviver com palpitações, tremores, distúrbios do sono, hipertensão, distúrbios digestivos, dores generalizadas, alteração da libido e pensamentos ou tentativas de suicídios, tudo isso acarretado pelo estresse sofrido durante a realização de sua atividade laboral.

Segundo a Organização Mundial da Saúde – OMS, sobre as consequências assédio moral para a saúde mental pode-se mencionar uma lei específica criada na França, n^o 2002-73, promulgada em 17 de janeiro de 2002, que conceitua esta conduta como:

Ações repetidas de acoso psicológico que têm por objetivo ou por efeito uma degradação das condições de trabalho, suscetíveis de causar dano aos direitos e à dignidade, de lesar a saúde física ou mental ou de comprometer o futuro profissional do trabalhador (OMS, 2004, p. 14).

Ainda de acordo com a OMS, o assédio moral no ambiente de trabalho é um mau uso de autoridade:

Comportamento irracional, repetido, em relação a um determinado empregado, ou a um grupo de empregados, criando um risco para a saúde e para a segurança. Pode-se entender por "comportamento" as ações de um indivíduo ou um grupo. Um sistema de trabalho pode ser utilizado como meio para humilhar, debilitar ou ameaçar. O assédio costuma ser um mau uso ou abuso de autoridade, situação na qual as vítimas podem ter dificuldades para se defender (OMS, 2004, p. 12).

Corroborando com o que leciona a OMS, Prata (2008, p. 57) conceitua este ato da seguinte maneira:

O assédio moral no trabalho se caracteriza por qualquer tipo de atitude hostil, individual e coletiva, dirigida contra o trabalhador por seu superior hierárquico (ou cliente do qual dependa economicamente), por colega do mesmo nível, subalterno ou por terceiro relacionado com a empregadora, que provoque uma degradação da atmosfera de trabalho, capaz de ofender a sua dignidade ou de causar-lhe danos físicos, ou psicológicos, bem como de

induzi-lo à prática de atitudes contrárias à própria ética, que possam excluí-lo ou prejudicá-lo no progresso em sua carreira.

Nascimento (2003, p. 322-323), ressalta que o assédio moral resulta do dano moral, mas é tipificado de um modo menos amplo:

O assédio moral exige determinado tipo de conduta, ou seja, que ocorra de forma reiterada ou sistemática, e que possa tornar insuportável a continuidade do contrato de trabalho, facultando a rescisão indireta deste, consoante a dicção do artigo 483, "b", da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). A agressão, causadora do dano moral, se praticada de forma recorrente, poderá aperfeiçoar o conceito de assédio moral.

2.5.5 Consequências para o trabalhador

Em sua pesquisa na França, a autora constatou que 69% dos assediados apresentavam estados depressivos graves, e descreveu alguns dos efeitos devastadores causados por uma conduta abusiva:

Ao trabalhador vítima de psicoterrorismo no trabalho, sobram a depressão, a angústia e outros males psíquicos, causando sérios danos à sua qualidade de vida. Psiquismo é ingrediente da natureza humana, independente do sexo. A exteriorização de sentimentos em condição humilhante ou de constrangimento varia. As trabalhadoras respondem com choro, tristeza, ressentimento e magoa, rejeitando o ambiente de trabalho que antes era seu. Já os homens manifestam indignação e raiva, o desejo de vingança é forte. A agressão psíquica no ambiente laboral, continuada e duradoura, leva o trabalhador de ambos os sexos a baixa da autoestima, preponderando estados depressivos e podendo surgir consequências somáticas da patologia psíquica, sendo mais comuns a úlcera péptica, o infarto do miocárdio, a impotência sexual e o acidente vascular cerebral. Os acidentes de trabalho tornam-se amiúde e culminam com o agravamento da questão social.

Reis (2006, p. 7) destaca algumas das diversas formas de assédio moral:

Destacamos algumas que julgamos mais importantes, como, por exemplo, piadas acerca de atributos físicos ou a respeito da religião ou orientação sexual da vítima; isolamento ou exclusão da vítima; intromissão em sua vida privada; ameaças de violência; humilhação, inferiorização e ridicularização, especialmente perante colegas ou superiores; instigação dos 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 gradativamente sua autoconfiança e interesse pelo trabalho. O objetivo é destruir a vítima por meio de uma vigilância acentuada e constante, fazendo com que ela se isole do grupo familiar e de amigos, recorrendo, muitas delas, ao uso e/ou abuso de álcool e drogas. Com isso, o assediador livra-se da vítima, que é forçada a pedir demissão ou é demitida por insubordinação.

Dados apresentados na pesquisa realizada por Rouquayrol (1993, p. 392) mostram que os transtornos mentais relacionados ao trabalho são responsáveis por 14,2% das aposentadorias por invalidez e por 9,1% das causas de auxílio-doença na década de 1980.

E, corroborando com o objetivo do presente estudo, Campos (2006, p. 44) explica, de maneira ampla, que “o assédio moral afeta o equilíbrio emocional da pessoa e altera seu modo de se relacionar com o mundo e com os demais 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, as relações familiares (Campos, 2006, p. 40). A autoestima é dada por meio das inserções e dos papéis desenvolvidos pela pessoa nos grupos sociais de que participa. A repetição e intensidade das agressões psicológicas, direcionadas tanto para o desempenho profissional como para os aspectos pessoais, transforma a maneira como a pessoa se percebe, como avalia seus comportamentos e como desenvolve os afetos que sente para consigo mesma (CAMPOS, 2006, p. 44).

O autor explica ainda que “o assédio moral transforma a auto percepção e a autoestima, dando sentido e coerência a agressões, pois o indivíduo, estando com autoestima baixa, passa a acreditar no que a ele é atribuído pelo agressor”:

Assim, o próprio indivíduo sente culpa, insegurança e se julga incompetente. Conforme a agressão se repete e se protraí no tempo, a estrutura psicológica do profissional é progressivamente afetada. Sua estabilidade emocional se altera, assim como sua autoconfiança e funções psíquicas superiores (como atenção, raciocínio e memória) igualmente são abaladas, diminuindo seu desempenho no trabalho (CAMPOS, 2006, p. 44).

Portanto, a melhor maneira e mais indicada de prevenir o assédio moral em empresas e no Poder Público é por meio da fiscalização e da educação para a prevenção de acidentes de trabalho relacionados ao assédio moral.

3 DANO EXISTENCIAL E SUAS IMPLICAÇÕES NO DIREITO DO TRABALHO

3.1 CONTEXTO DO DANO EXISTENCIAL NO DIREITO DO TRABALHO

A doutrina e a jurisprudência italianas criaram uma expressão que se aproxima ao conceito do dano psíquico, mas que com ele guarda independência. É o chamado dano existencial, que se trata da consequência de uma lesão antijurídica que pode incidir sobre a pessoa ou sobre seus direitos. A lesão aos direitos humanos fundamentais dos trabalhadores, ainda que não acarretem prejuízos na esfera moral ou psíquica de seus empregados, por si só, causa um dano existencial. Trara-se, portanto, de verdadeiro dano-consequência (DI PAOLA, 2001).

Neste contexto, Flaviana Rampazzo Soares (2009) conceitua o dano existencial da seguinte maneira:

Lesão ao complexo de relações que auxiliam no desenvolvimento normal da personalidade do sujeito, abrangendo a ordem pessoal ou a ordem social. É uma afetação negativa, total ou parcial, permanente ou temporária, seja a uma atividade, seja a um conjunto de atividades que a vítima do dano, normalmente, tinha como incorporado ao seu cotidiano e que, em razão do efeito lesivo, precisou modificar em sua forma de realização, ou mesmo suprimir sua rotina.

O que a autora explica, portanto, é que o dano existencial, também chamado de dano ao projeto de vida, é uma espécie de dano imaterial, que de modo parcial ou total atinge a vítima em seu projeto de vida familiar por razões profissionais, ou seja, em razão de uma dedicação excessiva à empresa, o colaborador perde parte de sua vida, de seus contatos sociais, familiares, educacionais e afetivos, no meio ambiente de trabalho.

A vítima desse tipo de dano fica impedida de gerir sua vida particular, por falta de tempo. A dedicação integral ao trabalho, aos longos horários extraordinários, à necessidade de estar à disposição mesmo fora da empresa, com ou sem rotinas definidas, o que ocasiona dificuldade posterior de retomada de uma vida normal de contato interpessoal e de total inserção social.

Giuseppe Cassano, citado por Amaro Alves de Almeida Neto, esclarece que por dano existencial “se entende qualquer dano que o indivíduo venha a sofrer nas suas atividades realizadoras [...]”.⁸ Flaviane Rampazzo Soares, por sua vez, considera que ele “abrange todo acontecimento que incide, negativamente, sobre o complexo de afazeres da pessoa, sendo suscetível de

repercutir-se, de maneira consistente – temporária ou permanentemente – sobre a sua existência” (SOARES, 2009, p. 44).

O dano existencial materializa-se na modificação do projeto de vida do colaborador, o qual renuncia involuntariamente ao convívio social e familiar, deixando de acompanhar o crescimento de seus filhos, o lazer com os seus, as festas e os encontros com amigos, as doenças em família, etc. Renunciando, enfim, às atividades culturais, sociais, religiosas e recreativas, que consubstanciam a cidadania e a dignidade da pessoa humana, constitucionalmente tuteladas (CF/88, art. 1º, II e III).

Corroborando com este conceito, Júlio César Bebbber também delinea o dano existencial:

Por dano existencial (também chamado de dano ao projeto de vida ou *prejudice d'agrément* — perda da graça, do sentido) compreende-se toda lesão que compromete a liberdade de escolha e frustra o projeto de vida que a pessoa elaborou para sua realização como ser humano. Diz-se existencial exatamente porque o impacto gerado pelo dano provoca um vazio existencial na pessoa que perde a fonte de gratificação vital. Por projeto de vida entende-se o destino escolhido pela pessoa; o que decidiu fazer com a sua vida. O ser humano, por natureza, busca sempre extrair o máximo das suas potencialidades. Por isso, as pessoas permanentemente projetam o futuro e realizam escolhas no sentido de conduzir sua existência à realização do projeto de vida. O fato injusto que frustra esse destino (impede a sua plena realização) e obriga a pessoa a resignar-se com o seu futuro é chamado de dano existencial. Assim, o dano existencial diferencia-se do dano moral propriamente dito, porque este é essencialmente um *sentir*, enquanto o dano existencial é um *não mais poder fazer*, em que ocorre uma limitação do desenvolvimento normal da vida da pessoa (BEBBER, 2009).

O dano existencial independe de repercussão financeira ou econômica, e não diz respeito à esfera íntima da vítima. Dele decorre a frustração de um projetar-se a impedir a realização pessoal, impondo um reprogramar de atividades, de maneira a jungir uma forma de relacionamento de modo diferente no contexto social (BEBBER, 2009).

Nos danos desse gênero o ofendido se vê privado do direito fundamental, constitucionalmente assegurado, de, respeitando o direito alheio, livre dispor de seu tempo fazendo ou deixando de fazer o que bem entender. Em última análise, ele se vê despojado de seu direito à liberdade e à sua dignidade humana (ALMEIDA NETO, 2015).

Segundo Mario Meucci, o dano existencial nas relações de trabalho liga-se à autorrealização do trabalhador no trabalho e, mais ainda, no ambiente do trabalho e em todas as outras relações interpessoais que esse empregado possui em sociedade. Esta é uma forma de respeito à personalidade, e que não se pode confundir com o dano à saúde, embora com ele possa algumas relações intrínsecas (mormente no campo psíquico, estético, sexual etc.).

Trata-se, em síntese, da violação dos direitos que qualquer pessoa poderia normalmente exercer (o direito a não ser degradado profissionalmente, por exemplo), caso não existisse uma força ilegal que impedisse a fruição normal desses direitos (SOARES, 2009).

No âmbito das relações de trabalho, portanto, verifica-se a existência de dano existencial quando o empregador impõe um volume excessivo de trabalho ao empregado, impossibilitando-o de estabelecer a prática de um conjunto de atividades culturais, sociais, recreativas, esportivas, afetivas, familiares, etc., ou de desenvolver seus projetos de vida nos âmbitos *profissional, social e pessoal*.

3.2 ELEMENTOS DO DANO EXISTENCIAL

Além dos elementos inerentes à qualquer forma de dano, como a existência de prejuízo, o ato ilícito do agressor e o nexo de causalidade entre as duas figuras, o conceito de dano à existência é integrado por dois elementos, quais sejam: a) o projeto de vida; e b) a vida de relações (FROTA, 2010).

O primeiro deles Júlio César Bebber associa a tudo aquilo que determinada pessoa decidiu fazer com a sua vida. Como bem pondera o aludido autor, o ser humano, por natureza, busca sempre extrair o máximo das suas potencialidades, o que o leva a permanentemente projetar o futuro e realizar escolhas visando à realização do projeto de vida. Por isso afirma que qualquer fato injusto que frustrasse esse destino, impedindo a sua plena realização e obrigando a pessoa a resignar-se com o seu futuro, deve ser considerado um dano existencial (BEBBER, 2009).

Ainda sobre o mesmo elemento, Hidemberg Alves da Frota, observa que o direito ao projeto de vida somente é efetivamente exercido quando o indivíduo se volta à própria *autorrealização integral*, direcionando sua *liberdade de escolha* para proporcionar concretude, no contexto espaço-temporal em que se insere, às metas, aos objetivos e às ideias que dão *sentido* à sua existência (FROTA, 2010).

Quanto à vida de relação, o dano resta caracterizado, na sua essência, por ofensas físicas ou psíquicas que impeçam alguém de desfrutar total ou parcialmente, dos prazeres propiciados pelas diversas formas de atividades recreativas e extralaborativas tais quais a prática de esportes, o turismo, a pesca, o mergulho, o cinema, o teatro, as agremiações recreativas, entre tantas outras. Essa vedação interfere decisivamente no estado de ânimo do trabalhador atingindo, conseqüentemente, o seu relacionamento social e profissional. Reduz

com isso suas chances de adaptação ou ascensão no trabalho o que reflete negativamente no seu desenvolvimento patrimonial (ALMEIDA NETO, 2015).

Neste sentido, para exemplificar casos como em que isso acontece na prática, traz-se à baila um dos casos em que se deu tal fato:

Em 14 de março de 2012, a rede de supermercados Walmart foi condenada a indenizar uma trabalhadora por dano existencial, pela 1ª Turma do TRT da 4ª Região (RS). Os desembargadores do TRT-4 entenderam que a jornada excessiva, com duração entre 12 e 13 horas diárias, com intervalo intrajornada de apenas 30 minutos e somente uma folga semanal, durante mais de 08 anos, a que a colaboradora se submeteu, configurou o referido dano, tendo em vista o prejuízo causado aos seus projetos de vida, convívio familiar, saúde e a sua própria existência conforme segue a seguir:

ACÓRDÃO nº 0000105-14.2011.5.04.0241 RO Fl. 1 DESEMBARGADOR JOSÉ FELIPE LEDUR Órgão Julgador: 1ª Turma E M E N T A DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTRA EXCEDENTE DO LIMITE LEGAL DE TOLERÂNCIA. DIREITOS FUNDAMENTAIS. O dano existencial é uma espécie de dano imaterial, mediante o qual, no caso das relações de trabalho, o trabalhador sofre danos/limitações em relação à sua vida fora do ambiente de trabalho em razão de condutas ilícitas praticadas pelo tomador do trabalho. Havendo prestação habitual de trabalho em jornadas extras excedentes do limite legal relativo à quantidade de horas extras, resta configurado dano à existência, dada a violação de direitos fundamentais do trabalho que integram decisão jurídico-objetiva adotada pela Constituição. Do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana decorre o direito ao livre desenvolvimento da personalidade do trabalhador, nele integrado o direito ao desenvolvimento profissional, o que exige condições dignas de trabalho e observância dos direitos fundamentais também pelos empregadores (eficácia horizontal dos direitos fundamentais). Recurso provido. A defesa da trabalhadora demonstrou que a jornada excessiva contrariou a previsão constitucional do direito ao lazer, ao convívio social da família, à saúde e à dignidade, dentre outras garantias fundamentais, in verbis: “Art. 6º. São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.”

Em suma, o dano à vida de relação, ou dano à vida em sociedade, com bem observa Amaro Alves de Almeida Neto: “indica a ofensa física ou psíquica a uma pessoa que determina uma dificuldade ou mesmo a impossibilidade do seu relacionamento com terceiros, o que causa uma alteração indireta na sua capacidade de obter rendimentos” (ALMEIDA NETO, 2005).

3.3 DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR

A sociedade hodierna evidencia a mutação e a efemeridade constantes, o desemprego estrutural em paralelo à parcela de indivíduos empregados, que vive sob o páreo da

insegurança, tudo cercado e ventilado pela fumaça etérea da vigilância, da disciplina e do controle, constante, em tudo, a todo tempo e em todo lugar, estruturando representações do social que se fazem sentir na atualidade.

O que permite ao poder disciplinar ser absolutamente indiscreto, pois está em toda a parte e sempre alerta, pois em princípio não deixa nenhuma parte às escuras e controla continuamente os mesmos que estão encarregados de controlar; e absolutamente ‘discreto’, pois funciona permanentemente e em grande parte em silêncio. A disciplina faz ‘funcionar’ um poder relacional que se autossustenta por seus próprios mecanismos e substitui o brilho das manifestações pelo jogo ininterrupto dos olhares calculados. A instituição das disciplinas passa a estar presente em diversos setores da vida; ela ultrapassa a esfera das prisões, que remonta à observação constante, à penalidade em razão de qualquer desvio, para chegar às instituições cotidianas da vida de qualquer cidadão, não só do “mau cidadão”, do cidadão em conflito com a lei, mas nos hospitais, em escolas e na fábrica. Perpetuamente olhados, fiscalizados, oprimidos, pelas instituições, públicas ou privadas, pela falha das instituições, pela família, pelo *ego* e pelo *alter ego*, por si mesmo e sua consciência imbuída do panóptico moderno, ou pós-moderno. Presente está um processo de naturalização das disciplinas pelos indivíduos, que é justamente o processo de construção de novas hegemonias (BAUMAN, 1999, p. 175).

A introdução de mecanismos impessoais legais compôs a organização do trabalho, quando este se transformou em coletivo e cooperativo; organização esta que acompanhou a complexificação da sociedade. E assim foram se consolidando as bases da direção e do controle vistos hodiernamente.

Desta forma, nessa mensagem subliminar, a fiscalização contínua e diária, atrelada às crises econômicas, ao medo sempre presente, do desemprego, da punição, da falta de humanidade, faz com que esse mecanismo, investido de seus efeitos de poder, se renove constantemente, ou melhor, que os próprios indivíduos o renovem, pois que são senão suas próprias engrenagens. A sociedade de controle tem como marca característica não mais a fábrica, mas a empresa, imbuída de uma ideologia perpetrada pelas novas tecnologias e pelo trabalho imaterial, por uma modulação constante de salários, um sistema de prêmios, instituindo uma rivalidade inexpiável, “excelente motivação que contrapõe os indivíduos entre si e atravessa cada um, dividindo-o em si mesmo.” (DELEUZE, 1992, p. 221).

Nesse aspecto, “o reconhecimento da figura do dano existencial na tipologia da responsabilidade civil exsurge como a consagração jurídica da defesa plena da dignidade da pessoa humana” (COUTINHO, 2013, p. 211).

3.4 CRITÉRIOS PARA FIXAÇÃO DO DANO MORAL

A reparação pecuniária do dano moral em razão da violação aos direitos da personalidade – dentre essa prática violadora situa-se o assédio moral na relação de trabalho, seja cometido pelo empregador ou por preposto ou subordinado seu – decorre da positividade da proteção à dignidade e personalidade, bem como das garantias individuais de toda pessoa.

Enquanto a reparação do dano material não constitui controvérsia no campo do direito, haja vista que o patrimônio material é suscetível de avaliação econômica, sendo fácil restabelecer ao *status quo ante* através do pagamento daquilo que se perdeu (dano emergente) e daquilo que se deixou de ganhar ou lucrar (lucro cessante), o mesmo não sucede com o dano moral, pois a dor, o sofrimento que invade a alma da pessoa agredida em seus atributos personalíssimos não é mensurável. Nenhum valor pecuniário terá o condão de restituir exatamente ao *status quo ante*, não apagará os efeitos maléficos da conduta que invadiu a esfera da subjetividade da vítima, não elimina o constrangimento, a mágoa, humilhação e tristeza.

A indenização por dano moral embora, pacificadamente, aceita na Doutrina, na Jurisprudência e no nosso ordenamento jurídico (art. 5.º, X, CF; art. 186, CC/2002), não representa reparação integral ou ressarcimento propriamente dito. Visa, na verdade, a compensação e satisfação do sofrimento moral, além de representar uma punição para o ofensor, obrigando-o a não ofender os direitos da personalidade de outrem ou a adotar as cautelas necessárias para não lesionar.

No que tange ao *quantum* do dano moral, não existe critério certo e determinado na nossa legislação, sendo notório que nossos pretórios têm abandonado os critérios objetivos de fixação do dano moral estabelecidos na Lei de Imprensa (Lei 5.250/1967) e pelo Código Brasileiro de Telecomunicações (Lei 4.117/1962) – critérios da tarifação –, conforme orientação do STJ: “A indenização por dano moral não está sujeita a tarifação prevista na Lei de Imprensa” (Súmula 281 do STJ). Essa vedação instituída pelo STJ tem como fundamento vedação constitucional de indexação ao salário mínimo do montante indenizatório (art. 7.º, IV, CF, *in fine*).

Para apuração e fixação do dano moral, ainda prevalece o critério subjetivo, aquilo regido pelo livre e prudente arbítrio do julgador, que deverá examinar as circunstâncias específicas e especiais de cada caso concreto, fixando o valor indenizatório por dano moral de acordo com sua conclusão lógica e criteriosa, visando a justiça e a razoabilidade, a fim de se evitar o enriquecimento sem causa da vítima e a desestabilização econômica do ofensor,

observando-se a dupla finalidade da indenização por dano moral: compensar a dor moral da vítima, satisfazendo prazeres da vida através da indenização e o efeito repressivo e pedagógico.

Oportuno ponderar que, no caso do dano moral proveniente do assédio moral, o dano atinge a pessoa do trabalhador e também é extensivo à profissionalização, gera perda das chances e oportunidades de progresso profissional e econômico, repercute na imagem profissional, social e familiar da vítima que busca no trabalho a fonte de satisfação pessoal, familiar e social; por mais essas motivações, a indenização pecuniária por si só não será suficiente para satisfação da vítima do assédio moral que quer encontrar prazer e satisfação não em valores indenizatórios, mas num ambiente de trabalho sadio e equilibrado, onde se possa trabalhar e progredir com dignidade, imune a agressões de ordem físicas e morais.

Sem dúvida a vítima do assédio moral padece do dano moral (ofensa à personalidade moral, profissional, social e familiar), propriamente dito, do dano material na maioria das vezes pelo fato de ter de custear tratamento de saúde (física e psíquica) – dano emergente –, sem prejuízo do lucro cessante, pois a vítima do assédio moral, muitas vezes, é eliminada do mercado de trabalho por motivo de doença profissional, acidente-tipo, enfim, sua condição físico-psíquica impede o interesse pela qualificação e profissionalização. Consequentemente gera redução e perda salarial, em razão de ficar sem trabalhar e dependendo do ínfimo valor a título de auxílio-doença ou até mesmo ficar sem receber quaisquer valores em razão da situação de desemprego.

Portanto, a vítima do assédio moral deve pleitear a indenização por dano moral, bem como a indenização por dano material (desembolso dos valores pagos com tratamento médico, psiquiátrico e com medicamentos) e por lucro cessante em razão da perda do emprego ou afastamento por incapacidade laborativa permanente ou temporária, conforme disposto no art. 949 do CC/2002.

Não existe critério matemático para aferição e fixação do valor do dano moral, prevalecendo o livre convencimento e prudente arbítrio do julgador que deverá pautar-se pela razoabilidade e equitatividade na fixação do valor da indenização por dano moral, não se devendo fixar um valor exorbitante para não gerar especulação e enriquecimento sem causa da vítima com ameaça à saúde financeira do empregador ou ofensor; assim como, não se pode fixar um valor ínfimo, pois não garantirá o aspecto pedagógica da pena, ou seja, coibir a reincidência da prática lesiva.

Nesse sentido é que o Código Civil vigente consagrou a teoria da indenização equitativa, dispondo que “a indenização mede-se pela extensão do dano” (art. 944, CC/2002)

e “se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização” (parágrafo único do art. 944, CC/2002). Portanto, o julgador atentará para algumas circunstâncias do caso *in concreto* para fixação do valor da indenização, como por exemplo, o grau da culpa, a durabilidade das mazelas danosas, o fato de o dano ter sido gerado por terceiro e não pelo empregador, o que poderá gerar uma redução do *quantum* da indenização etc.

A jurisprudência e a doutrina têm traçado alguns critérios para fixação do *quantum* indenizatório por dano moral, a saber:

- a forma como ocorreu o ato ilícito: com dolo ou com culpa (leve, grave ou gravíssima);
- o tipo de bem jurídico lesado: honra, intimidade, integridade etc.;
- intensidade do sofrimento da vítima: o bem que lhe foi afetado, sua projeção na empresa, sociedade e na família, seu nível de escolaridade, sua idade e seu tempo de serviço na empresa;
- repercussão do ato ofensivo no ambiente de trabalho;
- o antecedente do agressor e a reiteração da conduta;
- a existência ou não de retratação por parte do ofensor.

O valor do dano moral além desses critérios, por escoreito deve ter como base de cálculo o valor do último salário percebido pelo obreiro. Seria um tarifamento legítimo, pois embora não previsto em lei, mostra-se adequado aos critérios objetivos de fixação da indenização por dano moral, sem violar o ordenamento jurídico constitucional, tão menos as legislações infraconstitucionais (Código Civil e Consolidação das Leis do Trabalho) que são lacunosas. Nesse sentido é a opinião de Maurício Godinho Delgado: “Assim, caso fosse viável seguir-se, no âmbito trabalhista, a proposta de tarifamento referida ela teria de ser adequada, pelo menos, ao salário contratual obreiro (tratando-se, é claro, de dano moral sofrido por este), por força do comando constitucional prevalecente.”

3.5 COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Em razão de a reparação do dano moral decorrente da relação de trabalho ser de natureza jurídica civil, portanto, devendo ser resolvido o litígio à luz do Direito Civil, travou-se um acirrado debate a despeito da competência material para apreciação das ações envolvendo dano moral ocorrido na relação de trabalho: competência da Justiça Comum Estadual ou competência da Justiça do Trabalho?

A reforma do Judiciário ocorrida com a EC 45/2004, atribui nova redação ao art. 114 da CF que trata da competência material da Justiça do Trabalho, colocando termo à celeuma ao inserir o art. 114, VI, da CF o qual dispõe que são da competência da Justiça do Trabalho “as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho”.

Nesse diapasão, basta que o litígio envolva empregado e empregador, pouco importando se a natureza jurídica é trabalhista ou civil, para a competência ser da Justiça Laboral. No caso do assédio moral, sua caracterização depende de uma relação jurídica contratual-trabalhista e não obstante o dano moral e material engendrado pela conduta assediante seja de natureza civil, enquadrando-se a conduta assediante no disposto nos arts. 186 e 927 do CC/2002, é um dano decorrente da relação de trabalho subordinado, caracterizando descumprimento de obrigação contratual com repercussão na seara do ato ilícito, violando a dignidade e direitos da personalidade do obreiro, com consequente dever de reparação do prejuízo moral e material.

3.6 ASSÉDIO MORAL E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

O repúdio ao assédio moral fundamenta-se no princípio da dignidade da pessoa humana, que, no Brasil, constitui fundamento da República, como prevê o art. 1.º, III, da CF/1988, bem como a proteção dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, previsto no inc. IV do mesmo artigo. Decorre também do direito à saúde, mais especificamente, à saúde mental, abrangida na proteção conferida pelo art. 6.º e o direito à honra, previsto no art. 5.º, X, ambos da Carta Magna.

É importante destacar que no ordenamento jurídico pátrio reconhece-se aos princípios jurídicos o *status* conceitual e positivo de norma de Direito. Os princípios têm positividade e vinculatividade, obrigando, tendo eficácia positiva e negativa sobre comportamentos públicos ou privados, bem como sobre a interpretação e a aplicação de outras normas, como as regras e outros princípios derivados de generalizações mais abstratas. Vale frisar que a normatividade é reconhecida não só aos princípios expressamente previstos na ordem jurídica, mas também aos decorrentes de seu sistema. Desta maneira, os princípios passaram a constituir critérios objetivos do processo de interpretação e aplicação do direito, ou seja, a função hermenêutica dos princípios permite aos juízes extrair a essência de uma determinada disposição legal, servindo ainda de limite protetivo contra a arbitrariedade.

Neste aspecto, o princípio protetor do empregado está vinculado de forma indelével ao

princípio da dignidade humana, pois a efetividade deste depende da tutela daquele. Assim, o princípio protetor do empregado possui, na visão contemporânea dos princípios, estrutura de norma jurídica ganhando importância significativa no Direito do Trabalho. Este ramo do direito estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia, visando atenuar no plano jurídico o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. Assim, a proteção constitucional da dignidade humana abarca de forma global o princípio justralhista de proteção ao trabalhador.

De forma mais pontual, o assédio moral está disciplinado na do art. 483, em especial nas alíneas 'b' e 'e' da CLT, que dispõe que o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo e quando sofrer atos lesivos de sua honra e boa fama, ou de pessoas de sua família. Assim, caracteriza-se como uma hipótese de despedida indireta, de modo que o trabalhador prefere abrir mão de seu contrato de trabalho a continuar se submetendo às condutas que lhe são impostas pelo empregador ou seus prepostos.

Dentro da sistemática exposta, nos atos de assédio moral vertical, permite-se que o empregado rescinda seu contrato empregatício e receba todas as verbas trabalhistas referentes à dispensa sem justa causa, mediante ação na Justiça do Trabalho. Isto ocorre em virtude da falta cometida pelo empregador, que coage psicologicamente o empregado a tomar uma atitude prejudicial a si mesmo. Inexistem leis nacionais ou federais que versem de forma específica sobre o assédio moral, porém, vale mencionar que Dec. 3.048, de 06.05.1999, que regula a Previdência Social, em seu Anexo II, considera como agente etiológico ou fator de risco de natureza ocupacional condições difíceis de trabalho e o desacordo com patrão ou colegas de trabalho, o que pode vir a caracterizar, para fins previdenciários, doença ou acidente do trabalho que devem ser combatidos pela empresa, com a utilização dos meios para a adoção das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador; cumprimento das normas de segurança e higiene do trabalho; prestação de informações pormenorizadas às autoridades competentes dos riscos da operação a executar e do produto a manipular; bem como se sujeitar à fiscalização do Ministério da Previdência e Assistência Social e dos sindicatos obreiros, nos termos do art. 19, parágrafos, e seguintes, da Lei n 8.213/1991. Desta maneira, é possível inserir, na previsão legal, casos de assédio moral.

Mais uma vez, frisa-se que a proteção do bem-estar do trabalhador, nada mais é que a plena realização dos princípios contidos na Constituição Federal do Brasil, de igualdade e de inviolabilidade da honra, contidos respectivamente nos incs. III, V e X do art. 5.º.

Porém, face à inexistência de norma legal disciplinadora do tema, para que ocorra o efetivo cumprimento dos princípios constitucionais, deve-se fazer uso da analogia para que se possa estabelecer uma sanção ao assediador.

Assim, ainda que o ordenamento jurídico brasileiro não possua norma legal disciplinadora das hipóteses de assédio moral e suas sanções, deve-se lançar mão das demais fontes do direito para a regulação do tema.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sem dúvida o assédio moral atinge não apenas a pessoa do empregado como toda a organização empresarial e até mesmo a sociedade em geral.

Com efeito, a moderna organização produtiva e do trabalho, para se manter no mercado competitivo e globalizado, em crise mundial, busca redesenhar o processo produtivo e de organização e gestão de pessoal, e é certo que não se pode ignorar que a produtividade e competitividade são importantes para se sustentar no mercado competitivo e globalizado, como não menos importante é o fator humano, representado pela pessoa humana do empregado que entrega sua força de trabalho para corroborar com os objetivos econômicos do empregador, mas essa força de trabalho entregue ao empregador não se desvincula de valores íntimos e pessoais que devem ser considerados e respeitados no ambiente de trabalho.

Quanto mais saudável e equilibrado o ambiente de trabalho, com relações interpessoais sadias, mais produtivo e envolvido será o trabalhador que busca condições decentes de trabalho, não apenas no que tange à justa remuneração, mas, em especial, no que tange à valorização humana e profissional, cuja valorização abrange tratamento digno e respeitoso.

Conforme ressaltado, o assédio moral representa um atentado à dignidade pessoal, moral e profissional do trabalhador, desencadeando dano psíquico e até material, o primeiro em razão do desgaste emocional e pressão psicológica engendrados na vítima do assédio e o segundo, porque a vítima tende a ficar doente, com redução dos ganhos devido ao afastamento do trabalho ou até mesmo sem nenhum ganho em razão do rompimento com a organização do trabalho.

O dono do empreendimento também sofre as mazelas do assédio moral, pois empregado assediado tende a se tornar doente e menos produtivo, além de gerar absenteísmo e a substituição por outro trabalhador gerar custos de treinamento e aperfeiçoamento, além do tempo para adaptação e retomada da produção.

Outrossim, a sociedade padece dos males do assédio, pois o assédio conduz ao desemprego ou ao afastamento por motivo de doença, representando um encargo para o Estado, cujo preço é pago pela sociedade.

Por fim, não adianta, única e exclusivamente, estabelecimento de proteção legal contra o assédio moral, como é fruto de gestão empresarial e de pessoas, além do espírito perverso que acomete muitas pessoas. Elementar que o assédio moral também seja combatido através

de medidas preventivas e educativas, com a participação iterativa dos trabalhadores, empregadores, sindicatos, governos, ONGs e toda a sociedade.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. **Dano existencial**: a tutela da dignidade da pessoa humana. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 6, n. 24, mês out/dez, 2015.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2009.

_____. **Violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador**. Curitiba: Juruá, 2008.

ARENDDT, Hannah. **A condição humana**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1993, p. 241.

BARRETO, M. (2006). **Violência, saúde e trabalho** - uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC.

BARRETO, M. **Uma jornada de humilhações** [dissertação]. São Paulo: Estudos Pós-graduados em Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; 2000.

BEBBER, Júlio César. **Danos extrapatrimoniais (estético, biológico e existencial): breves considerações**. *Revista LTr*, São Paulo, v. 73, n. 1, jan. 2009.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Aplicação da teoria da responsabilidade civil por perda de uma chance às relações de trabalho. **Revista Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, ano 27, n. 318, jun. 2010.

BRASIL. *Assédio moral e sexual no trabalho*. Disponível em: [http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3CB9D387013CFE571F747A6E/CARTILHA_ASSEDIOMO-RALESEXUAL%20web.pdf]. Acesso em: 24.02.2016.

_____. *Regulamento da previdência social*. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm]. Acesso em: 24.02.2016

CASILLO, J. **Dano à pessoa e sua indenização**. São Paulo: Revista dos Tribunais; 1987 apud Silva L de PP. A reparação do dano moral no direito do trabalho. São Paulo: LTr; 2004.

COSTIN, Rafael. **Assédio moral na relação de emprego**. Disponível em: [www.unibrasil.com.br/arquivos/direito/20092/rafael-costin.pdf]. Acesso em: 26.02.2016.

DA SILVA, Leda Maria Messias. Poder diretivo do empregador: emprego decente e direitos da personalidade. *Revista Jurídica Cesumar*. n. 1. vol. 6. Maringá, 2006.

DE MASI, Domenico. **O Ócio Criativo**. - Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Ed. LTr, 2009.

DINIZ, Maria Helena. **Direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. vol. 7.

ESPÍNDOLA, Ruy Samuel. **Conceito de princípios constitucionais**. 2. ed. São Paulo: Ed. RT, 2002.

FACHIN, Luiz Edson. **Repensando fundamentos do direito civil brasileiro contemporâneo**. Rio de Janeiro: Renovar, 2000.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 1 ed. Campinas: Russel, 2004.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2. ed. Campinas: Russel, 2010.

FROTA, Hidemberg Alves da. Noções fundamentais sobre o dano existencial. **Revista Ciência Jurídica**, Belo Horizonte, v. 24, 2010.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade civil**. 6. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 1995.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. vol. 4.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, 167 p.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. - São Paulo: Bertrand do Brasil, 2005.

HIRIGOYEN, M. **Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral**. 4ª edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**, 5ª ed. São Paulo: Bertrand Brasil, 2002, 223 p.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral**. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

JAKUTIS, Paulo. **Manual de estudo da discriminação no trabalho: estudos sobre discriminação, assédio sexual, assédio moral e ações afirmativas, por meio de comparações entre o Direito do Brasil e dos Estados Unidos**. São Paulo: Ed. LTr, 2006.

LEYMANN, H. **The Content and Development of Mobbing at Work**. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, v.5, n.2. 1996. Disponível em: wpb-res.com/res/A1.pdf. Acesso em 20 de novembro de 2015.

LEYMANN, H; GUSTAFSSON, A. **Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders.***European Journal of Work and Organizational Psychology*, v. 5, n. 2, p. 251-275, 1996.

LIPPMANN, **Assédio sexual nas relações de trabalho**, p. 36.

MACHADO JÚNIOR, César P. S.**Direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ed. LTr, 1999.

MARIO, Caio.**Instituições de direito civil**. 23. ed. Forense: Rio de Janeiro, 2006. vol. 2.

MARTINS, Sergio Pinto.**Direito do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

_____.**Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Atlas. 2001.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Assédio moral e seus efeitos jurídicos. **Revista Justiça do Trabalho** 228/14-21, ano 19. Porto Alegre: Notadez, dez. 2002.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho. **Revista LTr** 06-08/922-930. São Paulo: Ed. LTr, ago. 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro.**Iniciação ao direito do trabalho**. 34. ed. São Paulo: Ed. LTr, 2009.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Revista LTr** 70-09/1079-1089. São Paulo: Ed. LTr, set. 2009.

_____. Responsabilidade civil nas relações de trabalho e o novo Código Civil brasileiro. Doutrina. **Revista TST**70-1/109-110. Brasília: TST, jan.-jun. 2004.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen.**Assédio moral**. Disponível em: [<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/2309/mariacristinairigoyelpeduzzi.pdf?sequence=1>]. Acesso em: 25.02.2016.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil**. 19. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2000. vol. 1.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no trabalho**: uma abordagem transdisciplinar. São Paulo: LTr, 2008.

RAMOS FILHO, Wilson. **Bem-Estar das Empresas e Mal-Estar Laboral**: o assédio moral empresarial como modo de gestão de recursos humanos. Revista Eletrônica do Curso de Direito da Unifacs, n. 108, jun. 2009. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/702>>. Acesso em: 19 de março de 2016.

RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional do Trabalho, RO 105-14.2011.5.04.0241. Relator Des. José Felipe Ledur, 1ª Turma, **Diário eletrônico da Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, 3 jun. 2011. SILVA, De Plácido e. *Vocabulário jurídico*. 28. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral na âmbito da empresa**. São Paulo: Ed. LTr, 2006.

SILVA, Marco Aurélio Lopes Ferreira da. **Assédio moral nas relações trabalhistas sob a ótica civil-trabalhista-constitucional**. 2007. 183 p. Dissertação do curso de mestrado em direito da Faculdade de Direito de Campos, RJ, 2007.

SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade civil por dano existencial**. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2009. SUPIOT, Alain. *Critique du droit du travail*. Paris: Presses universitaires de France, 2002. _____. *L'esprit de Philadelphie: la justice sociale face au marché total*. Paris: Seuil, 2010.

SOBOLL, L. A. P. **Violência psicológica e assédio moral no trabalho bancário**. Tese (doutorado em Medicina Preventiva), Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006.

STOCO, Rui. **Responsabilidade civil e sua interpretação jurisprudencial**. 4. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Ed. RT, 1999.

TELLES JÚNIOR, Goffredo da Silva. **Iniciação na ciência do direito**. São Paulo: Saraiva, 2001.

THOME, Candy Florêncio. O assédio moral nas relações de emprego. **Revista Justiça do Trabalho** 293/8-24, ano 25. Porto Alegre: Notadez, maio 2008.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito civil: responsabilidade civil**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.