

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO-PUC-SP**

**ELIAS IBRAHIM NEMES JUNIOR**

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A REFORMA  
TRABALHISTA**

**DIREITO DO TRABALHO**

**SÃO PAULO**

**2018**

**ELIAS IBRAHIM NEMES JUNIOR**

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A REFORMA  
TRABALHISTA**

Monografia apresentada à Banca examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho, sob a orientação da Profa. Dra. Cristina Paranhos Olmos.

**SÃO PAULO**

**2018**

**BANCA EXAMINADORA**

---

---

---

A minha esposa e filhos, que são os alicerces da minha vida;  
aos meus pais, que apoiaram a minha trajetória jurídica e a  
minha avó, fonte de inspiração.

## RESUMO

O assédio moral é um fenômeno social cada vez mais estudado nos diversos campos da ciência. Várias são as abordagens que podem ser dadas a esta temática, diante de sua multidisciplinaridade e diversos são os efeitos decorrentes da instalação de um processo de psicoterror. Os efeitos deste fenômeno atentam contra a dignidade humana do trabalhador, causando problemas físicos, psicológicos, afetando o ambiente de trabalho, a empresa e a sociedade. É um problema existente nas relações humanas e, ultimamente, tem passado por intensos estudos, mas nas empresas as discussões sobre assédio moral ainda é um tabu a ser enfrentado. Hoje, há diversas políticas de prevenção contra o assédio moral e, em alguns casos também, há apoio à vítima, após o assédio ser instaurado. À sociedade, cabe discutir e combater essa prática para que outros trabalhadores não sofram do mesmo mal. O presente estudo tem o objetivo avaliar o assédio moral na relação de trabalho, bem como analisar as consequências jurídicas desse comportamento.

**Palavras-chave:** Assédio moral. Relações de trabalho. Reforma trabalhista.

## **ABSTRACT**

Bullying is a social phenomenon increasingly studied in the various fields of science. There are several approaches that can be given to this theme, due to its multidisciplinary nature and several are the effects arising from the installation of a process of psychoterrorism. The effects of this phenomenon affect the human dignity of the worker, causing physical and psychological problems, affecting the work environment, the company and society. It is a problem in human relations, and lately it has been under intense study, but in business discussions on bullying is still a taboo to be tackled. Today, there are several anti-bullying prevention policies and, in some cases, there is also support for the victim after the harassment has been established. To society, it is necessary to discuss and combat this practice so that other workers do not suffer from the same evil. The present study has the objective to evaluate the moral harassment in the labor relation, as well as to analyze the legal consequences of this behavior.

**Keywords:** Harassment. Work relationships. Labor reform.

## LISTA DE QUADROS

Quadro I	Medidas de Prevenção a serem tomadas pela Empresa.....	55
Quadro II	Medidas a serem tomadas pelo Assediado.....	56

## SUMÁRIO

	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	10
1	<b>ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....</b>	12
1.1	<b>Conceito.....</b>	13
1.2	<b>Natureza Jurídica do Assédio Moral.....</b>	16
1.3	<b>Elementos Caracterizadores.....</b>	17
1.3.1	Abusividade da conduta intencional.....	17
1.3.2	Repetição e prolongamento dessa conduta.....	18
1.3.3	Ataque à dignidade do Trabalhador.....	21
1.3.4	Dano psíquico-emocional.....	22
1.4	<b>Espécies de Assédio Moral.....</b>	23
1.4.1	Vertical.....	23
1.4.2	Horizontal ou Transversal.....	23
1.4.3	Misto.....	23
1.5	<b>Métodos para imobilizar a vítima.....</b>	24
1.5.1	Recusar a comunicação.....	24
1.5.2	Desqualificar.....	24
1.5.3	Destruir a autoestima.....	25
1.5.4	Cortar as relações sociais.....	25
1.5.5	Vexar e constranger.....	25
2	<b>ATITUDES QUE NÃO CONFIGURAM O ASSÉDIO MORAL.....</b>	26
2.1	<b>Assédio sexual.....</b>	26
2.2	<b>O estresse.....</b>	26
2.3	<b>O conflito intersubjetivo no ambiente de trabalho.....</b>	27
2.4	<b>Gestão por injúria X assédio moral no ambiente de trabalho.....</b>	28
2.5	<b>Agressões pontuais.....</b>	29
2.6	<b>Más condições de trabalho.....</b>	30
3	<b>EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL.....</b>	31
3.1	<b>Sob a ótica do Empregado Assediado.....</b>	31

3.1.1	Ataque à integridade físico-psíquica e a reparação por danos morais.....	31
3.1.2	Despedida Indireta.....	32
3.2	<b>Sob a ótica do Empregado Assediador.....</b>	<b>32</b>
3.2.1	Na Esfera Trabalhista: justa causa por parte do Empregado Assediador.....	33
3.2.2	Na Esfera Civil: Responsabilidade Patrimonial.....	34
3.2.3	Na Esfera Criminal: Responsabilidade Criminal.....	35
3.2.3.1	Constrangimento ilegal.....	35
3.3	<b>Sob a ótica do Empregador.....</b>	<b>36</b>
3.3.1	Redução da produtividade.....	36
3.3.2	Absenteísmo e a Rotatividade de mão de obra.....	37
3.3.3	Responsabilidade civil do empregador.....	38
3.4	<b>Sob a ótica da Coletividade.....</b>	<b>38</b>
4	<b>RESPONSABILIDADES.....</b>	<b>40</b>
4.1	<b>Obrigação de indenizar nas diversas espécies de Assédio Moral.....</b>	<b>43</b>
4.1.1	No Assédio Moral Vertical e no Horizontal.....	43
4.1.2	No Assédio Moral Estratégico ou Organizacional.....	44
4.1.3	No Assédio Moral Misto.....	44
4.2	<b>A prova do Assédio Moral e do Dano.....</b>	<b>45</b>
4.3	<b>Prescrição para ação de Dano Moral decorrente de Assédio Moral.....</b>	<b>47</b>
5	<b>MEDIDAS PREVENTIVAS CONTRA O ASSÉDIO MORAL.....</b>	<b>50</b>
5.1	<b>Atuação empresarial.....</b>	<b>50</b>
5.2	<b>Dirigente da Organização.....</b>	<b>51</b>
5.3	<b>Modelo de prevenção.....</b>	<b>52</b>
5.4	<b>Quadro Sinótico de Medidas Preventivas.....</b>	<b>55</b>
6	<b>LEGISLAÇÕES.....</b>	<b>57</b>
6.1	<b>Legislação Brasileira.....</b>	<b>58</b>
6.1.1	Setor Público Municipal, Estadual e Federal.....	58
6.1.2	Setor Privado.....	59
6.2	<b>Legislação Estrangeira.....</b>	<b>60</b>

6.3	<b>Legislação Internacional - Organização Internacional do Trabalho (OIT).....</b>	<b>61</b>
6.4	<b>Lei 13.467/2017 – Reforma Trabalhista.....</b>	<b>61</b>
6.5	<b>Medida Provisória 808/2017 - altera pontos da Reforma Trabalhista.....</b>	<b>68</b>
7	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>71</b>
	<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>74</b>

## INTRODUÇÃO

O assédio moral, no ambiente de trabalho, vem se tornando uma discussão preocupante para a sociedade, devido aos inúmeros desgastes que provoca na vítima desta barbárie, causando abalos à saúde física e mental, além de contaminar o ambiente de trabalho, a empresa e atingir a sociedade como um todo.

Embora com o aumento das denúncias, estudos, pesquisas e trabalhos de conscientização, ainda são um mito e as discussões nas organizações brasileiras, por ser um país com suas origens na colonização e escravidão, nos parece que está enraizada a cultura da opressão, da humilhação, do constrangimento, do vexame e da desqualificação ou qualquer outra ação que diminua o trabalhador e lhe cause transtornos emocionais, chegando, a alguns casos, até a transtornos físicos.

Não é um problema atual, já que ocorre desde o início das relações humanas.

O assédio moral foi e continua sendo estudado por diversas áreas além do direito, tanto que o marco inicial desse estudo foi a dissertação de mestrado da médica Margarida Barreto que abordou inúmeras questões próprias do ambiente saudável de trabalho. Posterior a este estudo, houve um aprofundamento de todas as demais áreas por começar a conhecer o assédio moral e suas consequências na vida dos envolvidos.

Atualmente, os diversos canais de comunicação entre empresa e trabalhador, como também a tecnologia, a conscientização dos trabalhadores como dos empresários, possibilitou uma visibilidade jurídica e social maior, tanto que hoje em dia a sociedade está mais consciente de sua posição para perseguir as práticas de assédio moral.

E, com isso, hoje o trabalhador que sofre uma angústia com a perseguição sofrida consegue identificar a origem desta causa e tem meios para banir os seus efeitos como denunciar aos canais de comunicação da empresa ou até mesmo por

última instância, junto ao Ministério Público do Trabalho, Superintendência Regional do Trabalho e Emprego e até mesmo na Justiça do Trabalho.

A vítima do assédio é tratada de forma cruel, desumana, degradante, humilhante, submetida a torturas psicológicas, humilhações e perseguições.

A pessoa assediada é destruída moralmente, atingida a sua dignidade humana, por meio de artifícios que deixam imóvel as agressões e, cada vez mais, é atingida e abalada até sua total entrega.

Os trabalhadores, vítimas de assédio moral, podem desenvolver uma série de problemas psicológicos e até físicos. Podem gerar doenças oriundas do assédio e, em último caso, levar à morte.

Cabe a toda sociedade, discutir sobre atitudes para combater a inserção desse problema, evitando que outros trabalhadores venham a sofrer as consequências dos males causados pelo assédio moral e, quem sabe, até banir essa prática devastadora no ambiente de trabalho.

O presente estudo tem o objetivo avaliar o assédio moral na relação de trabalho, bem como analisar as consequências jurídicas desse comportamento.

## 1 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O assédio moral, embora seja um fenômeno que ocorre há muito tempo, ultimamente, passou a despertar grande interesse nos estudiosos de diversos ramos, em razão das graves consequências que marcam suas vítimas.

Hoje em dia, com os estudos avançados sobre este fenômeno, passou a ser reconhecidas as condutas configuradoras de assédio moral e com isso são combatidas dentro das empresas ou fora delas através de campanhas da mídia em geral.

Com os estudos sobre o tema, o assédio moral passou a ser reconhecido como um fenômeno destruidor do trabalho e do trabalhador, redutor da produtividade com uma rotatividade e demissão de funcionários com desgaste psicológico e debilidade física.

Verifica-se que devido à forte globalização, ao capitalismo exacerbado, à desvalorização do homem e as crises lançando o trabalhador ao submundo do desemprego, torna-se um cenário perfeito para intensificar o assédio moral.

No Brasil, marcado por características patriarcais, o assédio moral está relacionado as disputas de poder e competitividade. Não existe ainda, uma legislação específica sobre o tema no âmbito privado, para os servidores públicos há um conjunto de normas municipais e estaduais que tratam do assunto, mas não são normas trabalhistas e sim normas administrativas visando regularizar a relação entre a Administração Pública e seus contratados.

O ambiente tem que ser saudável para que os trabalhadores possam exercer suas funções com as condições mínimas e básicas da dignidade humana, sendo que a identificação do problema no ambiente de trabalho e a luta contra essa prática poderá ter uma diminuição das consequências que ocasionam na vítima.

## 1.1 Conceito

No Brasil não há uma legislação específica conceituando o assédio moral no âmbito laboral para o setor privado e para os servidores públicos federais. A prática de assédio é definida e regulada em relação a apenas ao serviço público municipal e estadual.

Assédio moral é conhecido como: mobbing<sup>1</sup> (Itália, Alemanha e países escandinavos); bullying (Inglaterra), harassment (Estados Unidos), harcèlement moral (França), ijime (Japão), psicoterror laboral ou acoso moral (em países de língua espanhola), terror psicológico, tortura psicológica ou humilhações no trabalho (em países de língua portuguesa).

Um dos conceitos utilizados pela doutrina e jurisprudência é o formulado por Marie-France Hirigoyen<sup>2</sup> que define assédio moral sendo:

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

No âmbito jurídico, a doutrinadora Sonia A. C. Mascaro Nascimento<sup>3</sup> se assemelha a definição ao dizer:

---

<sup>1</sup> Vocábulo derivado do verbo to mob, que significa cercar, assediar, atacar. “Collana” Mobbing é uma experiência dirigida pelo pesquisador alemão Herald Ege que reúne obras de estudiosos do assédio moral e argumentos conexos ao fenômeno.

<sup>2</sup> HIRIGOYEN, Marie France. *A violência perversa do cotidiano*. Tradução de Maria Helen Huhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001, p. 65.

<sup>3</sup> NASCIMENTO, Sonia A. C. Mascaro. Assédio moral no ambiente do trabalho. *Revista LTr*. São Paulo, v. 68, n. 08, p. 922-930, ago. 2004.

O assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

No entendimento Marcia Novaes Guedes<sup>4</sup>, o assédio moral nas relações de trabalho significa:

[...] todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima.

Para o jurista Rodolfo Pamplona Filho<sup>5</sup>, o assédio moral conceitua-se:

O assédio moral pode ser conceituado como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social.

No âmbito jurisprudencial, os E. Tribunais do país entendem o assédio moral como sendo:

[...] humilhações em seu ambiente de trabalho, por parte do preposto do Banco-reclamado. Ficaram demonstrados, pois, abuso do poder diretivo do empregador e práticas abusivas à dignidade da pessoa humana, a ensejarem a reparação por dano moral nos moldes fixados na decisão impugnada [...] (TST - RR: 2179003820095020059, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho,

---

<sup>4</sup> GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 35.

<sup>5</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 10, n 1149, 24 ago. 2006. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/8838/noco-es-conceituais-sobre-o-assedio-moral-na-relacao-de-emprego>. Acesso em: 18 fev. 2018.

Data de Julgamento: 18/11/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/02/2016)

No ordenamento normativo foi Publicada a Lei 13.185/2015 que instituiu o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying). Embora não tenha enfoque na área laboral, esta Lei traz importantes conceitos conforme destaca-se o artigo 1º:

Art. 1º Fica instituído o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (**Bullying**) em todo o território nacional.

§ 1º No contexto e para os fins desta Lei, considera-se intimidação sistemática (**bullying**) todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas.

Assim, após os diversos entendimentos, no âmbito da relação de emprego, resumidamente, pode-se dizer que o assédio moral é um conjunto de condutas abusivas e intencionais, reiteradas e prolongadas no tempo, visando a exclusão de um específico empregado ou de um grupo determinado destes, do ambiente de trabalho.

Então, podemos entender que assédio moral é uma exposição prolongada e repetitiva do trabalhador a situações humilhantes e vexatórias no trabalho, contra a dignidade física e psíquica, trazendo consequências devastadoras para o trabalhador, empresa e para a sociedade.

A finalidade do assédio é excluir o empregado de sua função ou deteriorar o seu ambiente de trabalho, tendo como consequência seu isolamento até sua saída, seja por uma doença adquirida ou desenvolvida, seja por um pedido de demissão, seja por um desacato que tenha como pano de fundo o assédio.

O assédio moral não é sinônimo de humilhação e para configura-lo é necessário que haja conduta desumana e antiética do assediador sobre a vítima de forma frequente e sistematicamente.

## **1.2 Natureza Jurídica do Assédio Moral**

Para a Professora Sonia Mascaro Nascimento<sup>6</sup>, o assédio moral é uma espécie do gênero “dano moral”. Assim, em sentido amplo, o dano moral é entendido como um gênero que envolve diversas espécies de constrangimento no ambiente de trabalho, tais como: assédio moral, assédio moral institucional, assédio sexual, dano existencial, lesão à imagem, lesão à honra, lesão à intimidade, assédio processual, perda de uma chance, dano estético, lesão ao nome.

E ainda continua, a doutrinadora, ao nos ensinar que não se pode confundir o comportamento que causou o dano com a sua consequência. Uma única conduta pode ser capaz de gerar dano.

Embora possa haver o dano em uma única conduta, esta não pode ser considerada assédio moral já que um dos seus principais elementos é a forma repetitiva e prolongada, ou seja, para caracterizar assédio é necessário que haja o preenchimento de todos os requisitos explanados no tópico anterior.

Assim, o dano moral é o gênero e tem como uma das suas espécies o assédio moral.

---

<sup>6</sup> NASCIMENTO, Sonia A. C. Mascaro. Assédio moral e Dano Moral no Trabalho. *Revista LTr*. 3. ed. São Paulo, 2015, p. 15.

### 1.3 Elementos Caracterizadores

Por não haver uma legislação específica sobre o instituto estudado, dificulta o consenso entre os doutrinadores e a jurisprudência, quanto aos elementos que caracterizam o assédio moral nas relações de emprego no âmbito privado e dos servidores públicos federais.

#### 1.3.1 Abusividade da conduta intencional

Não há um consenso na doutrina e na jurisprudência quanto a necessidade de ter a intenção de causar danos à integridade física e psicológica da vítima para caracterizar o assédio.

Para Rodolfo Pamplona Filho<sup>7</sup>, entende-se como abusividade de conduta intencional aquela que extrapola os poderes de chefia, visando exclusivamente denegrir o trabalhador na sua esfera pessoal. São condutas que violam o dever legal de tratamento urbano e respeitoso na relação entre a chefia e o trabalhador.

A doutrina divide-se em duas correntes sobre a intencionalidade do assediador: a) a subjetiva, que considera a intenção como elemento constitutivo do assédio moral; b) a objetiva, que considera a intenção como um elemento acessório, não sendo indispensável para configuração de sua existência.

Assim, para a corrente subjetiva, deve haver a intenção deliberada de ofender, humilhar e constranger a vítima, ainda, perseguir e afetar a saúde da vítima, ou seja, terá a intenção dolosa, sendo que não presente estas condições, não será caracterizado o assédio moral.

---

<sup>7</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio Moral Laboral e Direitos Fundamentais *Revista LTr*. 2. ed. São Paulo, 2016, p. 121-122.

Para a corrente objetiva, a conduta do sujeito ativo, mesmo que não tenha a intenção de provocar dano na vítima, deveria prever ou antever os resultados; caracteriza-se assim, o assédio moral em razão da conduta dolosa ou culposa.

Concordamos com os doutrinadores que abraçam a corrente objetiva, já que a intenção do agressor não é relevante para caracterizar o assédio, os elementos são os atos praticados de forma reiterada e frequente para degradação do trabalhador junto ao ambiente de trabalho, repercutindo nos danos a saúde psicológica e física da vítima, pressionando-o a abandonar o seu trabalho.

### **1.3.2 Repetição e prolongamento dessa conduta**

Como já dissemos, há a necessidade de que a conduta seja prolongada e reiterada, já que não pode ser um ato isolado ou esporádico. Um ato isolado ou esporádico não seria capaz de trazer lesões psíquicas decorrentes do assédio moral à vítima.

Alguns doutrinadores entendem que essa é a principal característica da ilicitude do dano moral, qual seja, deve a perseguição ter frequência e prolongamento.

Para Marcia Novaes Guedes<sup>8</sup>:

É fundamental, segundo os especialistas, para que se possa falar de assédio moral, o requisito de duração do tempo. A violência psicológica deve ser regular, sistêmica e durar no tempo. Segundo os suecos, pioneiros no tratamento deste fenômeno, é necessário que os ataques se verifiquem pelo menos uma vez na semana e a perseguição dure pelo menos 6 meses.

---

<sup>8</sup> GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo: Ltr, 2003, p. 34.

Neste sentido, foi decidido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região:

DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURADO. INDEVIDA INDENIZAÇÃO REPARATÓRIA. O assédio moral decorre de tortura psicológica atual e continuada consubstanciada no terror de ordem pessoal, moral e psicológico, praticado contra o empregado, no âmbito da empresa, podendo ser exercitado pelo superior hierárquico, por grupo de empregados do mesmo nível e pelos subordinados contra o chefe, isto é, pode ocorrer no sentido vertical, horizontal e ascendente, tem como fito tornar insuportável o ambiente de trabalho, obrigando-o a tomar a iniciativa, por qualquer meio, do desfazimento do contrato de trabalho. (...). Tratamento grosseiro, autoritário, de caráter impessoal e descontinuado, em período inferior a três meses, hipótese sub judice, não autoriza condenação em danos morais lastreado em terror psicológico (Processo n. TRT: 00067-2003-002-06-00-5; ÓRGÃO JULGADOR: 1ª TURMA: JUIZ RELATOR: VALDIR JOSÉ SILVA DE CARVALHO; RECORRENTE BANCO SANTANDER BRASIL S/A; RECORRIDA: RENEIDE PATRICIA SIMÕES DE LIMA; Publ. DOE/PE: 30.10.03).

Fundamentando a sua decisão, após fazer referência a obra Terror Psicológico no Trabalho de Márcia Novaes Guedes, o referido juiz relator dispôs que:

Por outro lado, o tempo em que a recorrida trabalhou com o Sr. Sérgio Vilar, aproximadamente dois meses e meio, não autoriza o deferimento de indenização por danos morais decorrentes de assédio moral, porquanto, conforme entendimento doutrinário, necessário um prazo mínimo de 06 (seis) meses para a sua configuração.

Discordando destes argumentos, trazidos na decisão supramencionado, outros doutrinadores entendem não ser necessária esta regularidade e este prazo para que o fenômeno seja reconhecido, sendo indispensável o prolongamento no tempo, por meio de mais de um ano.

Exigir um prazo parece não ser razoável, já que desconsidera o caso concreto com as peculiaridades ocorridas. O Dano decorrente de um único ato pode sim ser ressarcido, já que o trauma psicológico não precisa de repetição para se concretizar,

embora essa conduta danosa seja ressarcida não por ser encarada como assédio moral.

Segundo Rodolfo Pamplona Filho, o assédio moral caracteriza-se por ser um processo, no qual há um verdadeiro massacre psíquico ao trabalhador, que, na maioria das vezes, reflete na sua autoestima.<sup>9</sup>

E ainda continua o autor explicando que é um conjunto de atos, interdependentes entre si, para persecução de sua finalidade destrutiva do trabalhador, alvo deste desumano processo. A repetida humilhação interfere na vida do assediado de modo direto e gera graves danos à sua saúde mental e física, que pode evoluir para a incapacidade laborativa, o desemprego ou mesmo a morte por doença ou suicídio.

Para Hirigoyen<sup>10</sup> cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos micro traumatismos frequentes e repetidos é que constitui a agressão.<sup>11</sup>

No mesmo sentido, a doutrinadora Sonia Mascaro Nascimento<sup>12</sup> tem o seguinte entendimento: “É necessário que o assédio seja praticado de forma prolongada e repetitiva ao longo do tempo. Ressalta-se, assim, que o comportamento realizado de maneira reiterada é elemento essencial para a configuração do assédio moral”.

---

<sup>9</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio Moral Laboral e Direitos Fundamentais. *Revista LTr*. 2. ed. São Paulo, 2016, p. 126.

<sup>10</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 17.

<sup>11</sup> Reflete Pereira: “Conforme se teve a oportunidade de referir, o assédio moral tem como característica principal materializar-se em um feixe de condutas ou comportamentos diversificados que nem sempre têm pela base o incumprimento de deveres emergentes da relação laboral e que, encarados isoladamente, podem até parecer inofensivos”. In: PEREIRA, Rita Garcia. *Mobbing ou assédio moral no trabalho: contributo para a sua conceptualização*. Coimbra: Coimbra Editora, 2009, p. 159.

<sup>12</sup> NASCIMENTO, Sonia A. C. Mascaro. Assédio moral e Dano Moral no Trabalho. *Revista LTr*, 3. ed. São Paulo, 2015, p. 73.

### 1.3.3 Ataque à dignidade do Trabalhador

Como bem definido por Rodolfo Pamplona filho, a dignidade do trabalhador decorre do princípio constitucional que tutela os valores pessoais dos trabalhadores, sejam eles: religiosos, morais, dentre outros.

O artigo 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, prevê o direito à indenização por dano material e moral decorrente da violação da imagem, intimidade, da vida privada e da honra, respaldando ao ofendido o direito a reparação em virtude dos prejuízos sofridos.

A discriminação é uma conduta comum em processo de assédio moral. Discriminação no entender do ministro Joaquim B. Barbosa Gomes<sup>13</sup> seria:

Qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferencia baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha o propósito ou o efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício em pé de igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública.

Assim juntamente com a exclusão do trabalhador do ambiente de trabalho, a discriminação atinge a dignidade do trabalhador, em desrespeito ao tratamento igualitário, trazendo danos ao funcionário.

---

<sup>13</sup> GOMES, Joaquim B. Barbosa. *Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 19.

### 1.3.4 Dano psíquico-emocional

Na doutrina têm-se duas correntes: a) uma entende que, para configurar assédio moral, é necessária a ocorrência de dano à integridade moral; b) a outra, adota a postura que basta que exista uma violência psicológica que atente contra à dignidade do trabalhador.

A agressão moral, oriunda do processo de assédio, completa pela conduta continuada e violadora da dignidade do trabalhador, levando à lesão moral do assediado.

Assim, o dano psíquico-emocional não é elemento constitutivo do assédio moral, portanto, prescindível para a sua configuração. Por ser o assédio uma agressão contínua da dignidade do trabalhador e não eventual dano psíquico dele decorrente.

Para Rodolfo Pamplona Filho<sup>14</sup>, o dano psíquico, advindo do processo de assédio moral, muito embora seja frequente, não pode ser considerado elemento configurativo, sendo um elemento da responsabilidade civil decorrente desta conduta.

Sonia Mascaro Nascimento<sup>15</sup> esclarece que o dano psicológico é elemento primordial para caracterização do assédio moral. O dano emocional não significa necessariamente lesão à saúde psíquica, mas sentimento que machucam as emoções dos indivíduos, como tristeza, angustia, entre outros. Essa situação poderá gerar consequências mais graves como lesão a saúde mental do trabalhador, acometendo por doenças como síndrome do pânico, ou depressão, ou outras doenças. A prova do dano é dispensável já que os fatos por si só podem presumir existência do dano psicológico causado à vítima do assédio.

---

<sup>14</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio Moral Laboral e Direitos Fundamentais. *Revista LTr*, 2. ed. São Paulo, 2016, p. 128-131.

<sup>15</sup> NASCIMENTO, Sonia A. C. Mascaro. Assédio moral e Dano Moral no Trabalho. *Revista LTr*, 3. ed. São Paulo, 2015, p. 73.

## **1.4 Espécies de Assédio Moral**

A doutrina classifica o assédio moral nas relações de trabalho em três modalidades básicas: vertical, horizontal e misto.

### **1.4.1 Vertical**

O assédio moral vertical configura-se entre sujeitos de diferentes níveis hierárquicos. Chama-se assédio moral descendente, o praticado pelo superior hierárquico contra o seu subordinado. O assédio moral ascendente em que é praticado pelo inferior hierárquico contra o seu superior.

### **1.4.2 Horizontal ou Transversal**

O assédio moral horizontal ou transversal é o praticado entre sujeitos que estão no mesmo nível hierárquico; inexistente, neste caso, relação de subordinação.

### **1.4.3 Misto**

Já o assédio moral misto exige o envolvimento de três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima. O assediado é acatado por todos os lados e torna-se insustentável em curto espaço de tempo, ou seja, inicia-se por ação do superior ou dos colegas, mas com o passar do tempo tenderá a generalizar e é atingido por todos, superiores e colegas.

## **1.5 Métodos para imobilizar a vítima**

O assediador emprega diversos meios para imobilizar a vítima.

### **1.5.1 Recusar a comunicação**

O assediador não dá explicação sobre o seu comportamento, impedindo uma solução racional para o problema.

A vítima sente-se confusa, pensa ser culpada pela situação, o que na realidade não tem qualquer responsabilidade.

Os próprios colegas, por medo do assediador ou solidariedade a ele, recusam-se a comunicar com a vítima.

### **1.5.2 Desqualificar**

A agressão não é direta. Pode ser apenas um simples olhar com ódio ou desprezo. Suspiros, dar de ombros demonstrando indiferença pela vítima ou pelo que esta diz ou faz. Questionar a capacidade ou a competência funcional do trabalhador.

O ato de desqualificar a vítima, faz com que esta se revolte ou até mesmo, cometa algum erro por falta de concentração, fato que servirá como argumento para intensificar o massacre psicológico por parte do assediador.

### **1.5.3 Destruir a autoestima**

Pode começar com brincadeiras de mau-gosto, pequenas insinuações mal-intencionadas.

O trabalhador é humilhado com um apelido ridículo, zombando de uma limitação física, do seu modo de andar, de falar, de vestir-se, etc.

A vítima pode reagir de modo impensado face à humilhação que tem objetivo de induzir o assediado a reações agressivas para depois ser ainda acusado do seu comportamento inapropriado.

### **1.5.4 Cortar as relações sociais**

O assediador isola a vítima do grupo de trabalho e com isso fica mais fácil as investidas hostis e agressivas do agressor.

A vítima não é convidada a participar de reuniões ou eventos, serviço a ser prestado através de notas, é colocada de escanteio, em quarentena; é arquivada. Subtraem o trabalho, deixam-na vagal, sem atividade, sentindo-se inútil e humilhada.

### **1.5.5 Vexar e constranger**

São dadas à vítima tarefas inúteis ou degradante, fixam metas impossíveis de serem atingidas com excesso de trabalho, inclusive nos finais de semana, para depois esse trabalho ficar engavetado ou no lixo, ou seja, as atividades atribuídas para a vítima eram inúteis.

## 2 ATITUDES QUE NÃO CONFIGURAM O ASSÉDIO MORAL

Por ser complexo face à junção do *animus* lesivo do agressor e o dano psíquico-emocional do agredido, há pequenas confusões de outras situações do *status* de assédio moral.

### 2.1 Assédio sexual

A doutrinadora Sonia Mascaro Nascimento<sup>16</sup>, define assédio sexual como:

É toda conduta de natureza sexual não desejada, repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, causando constrangimento à intimidade do assediado. O assédio sexual é ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com finalidade de obter vantagem sexual.

Assim, a diferença do assédio moral para o assédio sexual é a conduta de natureza sexual deste último, de forma repetitiva, necessário que seja repelida pela vítima, e, tenha como finalidade constranger a pessoa em sua intimidade e privacidade.

### 2.2 O estresse

Estresse é um estado de tensão oriundo de situações variadas, destacando o receio de novos desafios profissionais. Frente a essa situação, a pessoa sente-se pressionada, ansiosa para resolver essa tensão.

---

<sup>16</sup> NASCIMENTO, Sonia A. C. Mascaro. Assédio moral e Dano Moral no Trabalho. *Revista LTr*, 3. ed. São Paulo, 2015, p. 73.

O reflexo do estado de estresse ultrapassa o âmbito profissional, interferindo na vida social do indivíduo, com a perda de paciência, e outros sérios transtornos ocasionados por esta situação.

Há o estresse originário de trabalho excessivo e/ou estafante, que pode levar até à depressão por esgotamento.

O estresse por si só não configura como assédio moral, já que não há elementos caracterizadores evidenciados.

Como bem explanando por Rodolfo Pamplona Filho<sup>17</sup>:

Assim como o assédio sexual, o estresse pode vir acompanhado da intenção de assediar moralmente. Nessa situação, presente a intenção de humilhar e excluir, por meio de condutas hostis, reiteradas e prolongadas, que causem dano à integridade psíquica-emocional, restará evidenciado o assédio moral.

### **2.3 O conflito intersubjetivo no ambiente de trabalho**

O conflito é ato bilateral e explícito. Há discordância incontestável entre as partes que tentam convencer o outro de sua posição.

Já no assédio, há o não falado, o escondido. Segundo Menezes<sup>18</sup>, o assédio moral “de regra é sutil, pois a agressão aberta permite um revide, desmascara a estratégia insidiosa do agente provocador”. São atitudes que visam exclusivamente humilhar e denegrir a imagem do ofendido. Não dá, de hipótese alguma, oportunidade de crescimento e aprendizado pessoal.

---

<sup>17</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio Moral Laboral e Direitos Fundamentais. *Revista LTr.* 2. ed. São Paulo, 2016, p. 128-131.

<sup>18</sup> MENEZES, Claudio Armando C. Assédio Moral e seus Efeitos Jurídicos. *Revista de Direito Trabalhista.* São Paulo, ano 8, n. 10, p 12-14, out. 2002.

O conflito não deve ser evitado em uma empresa, já que serve de aperfeiçoamento e aprendizado; já o assédio moral é destrutivo e deve ser banido das gestões das empresas.

Assim, no conflito, as repreensões são faladas de maneira aberta e os envolvidos podem defender sua posição. A demora na solução do conflito pode fortalecê-los e, com o tempo, propiciar a ocorrência de prática de assédio moral, mas o conflito em si não é considerado assédio. Algumas situações que possam gerar conflitos como transferência de postos de trabalho, remanejamento do trabalhador ou da chefia de atividades, cargos ou funções, mudanças decorrentes de prioridades institucionais são condições que podem gerar conflitos, mas não se configuram assédio moral.

#### **2.4 Gestão por injúria X assédio moral no ambiente de trabalho**

Gestão por injúria é o comportamento de superiores hierárquicos que submetem seus empregados à pressão terrível ou os tratam com violência, injuriando-os e insultando-os, com total falta de respeito no intuito de alcançar resultados satisfatórios.

Neste caso, os dirigentes exacerbam seus poderes diretivos na ânsia por crescimento da empresa.

A ofensa é explícita, diferente da ofensa no assédio moral que é velada, silenciosa, como também na gestão por injúria onde toda coletividade dos empregados é atacada, o que não ocorre no assédio.

Embora não seja enquadrada como assédio moral não quer dizer que não cabe eventuais ressarcimentos, seja ao empregado individualmente, seja à coletividade de empregados ofendidos.

É normal no trabalho haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico feito de forma explícita e não vexatória.

Ocorrerá assédio moral quando essas imposições são direcionadas para uma determinada pessoa de forma repetitiva e com intuito de represália, depreciando negativamente a integridade física, psicológica e até mesmo a identidade do indivíduo.

A cobrança profissional não é caracterizada como assédio moral desde que dentro dos limites e costumes plausíveis e aceitáveis.

## **2.5 Agressões pontuais**

O assédio caracteriza-se por ser uma série de condutas hostis, repetidas e prolongadas, o objetivo é desestabilizar a vítima, expor a vítima a situações incômodas e humilhantes.

Agressão pontual, embora não possa se caracterizar como assédio moral, traz danos ao agredido e merece o ressarcimento.

Assim, a principal diferença entre assédio moral e situações eventuais de humilhação, comentários depreciativos ou constrangimento contra o trabalhador é a frequência, ou seja, para haver o assédio moral é necessário que o comportamento do assediador seja repetitivo e prolongado. Um comportamento pontual, isolado, eventual não é assédio moral, embora possa produzir dano moral à vítima e deve ser ressarcido, também, nos moldes da extensão do dano.

## **2.6 Más condições de trabalho**

O ambiente de trabalho deve ser salutar ao trabalhador, para que desempenhe seu labor de forma digna.

A retirada dos instrumentos de trabalho do trabalhador (mesas, computador, telefones e carros) ou até quando a pessoa é isolada do grupo, colocada em sala com péssimas instalações, caracteriza-se assédio.

Redução de gastos não pode ser entendida como conduta assediadora.

Trabalhar em um espaço pequeno, com pouca iluminação e instalações inadequadas não é um ato de assédio moral por si só, a não ser que o trabalhador seja tratado de forma e condições com intuito de desmerecê-lo frente aos demais trabalhadores.

### **3 EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL**

Segundo Rodolfo Pamplona Filho, a prática do assédio moral traz malefícios, tanto para o empregado assediado e para o assediador, quanto para o empregador e para toda a sociedade.

#### **3.1 Sob a ótica do Empregado Assediado**

No empregado assediado são devastadores os reflexos do assédio, o trabalhador é submetido ao poder diretivo e disciplinar do seu patrão.

##### **3.1.1 Ataque à integridade físico-psíquica e a reparação por danos morais**

Quando o empregado é vítima de assédio moral, o abalo psicológico e destrutivo que atinge o trabalhador afeta o lado profissional, pessoal, físico e psíquico.

A autoestima e a produtividade também são afetadas imediatamente, além da saúde do trabalhador que é comprometida como um todo.

No ambiente de trabalho, a vítima sofre com o mal-estar e a humilhação perante os colegas, podendo até entrar em depressão com risco de suicídio.

Atinge, também, o ambiente familiar e social, pois o trabalhador sente-se amargurado com sua própria pessoa. O sentimento de fracasso que se instala interfere em seu bem-estar, em suas relações familiar, social e de relacionamento.

No âmbito familiar, o trabalhador assediado, por vergonha, não revela sua angústia e situação aos familiares, ficando isolado ou tende a brigar facilmente com seus parentes.

Há casos extremos em que a vítima de assédio moral, pode cometer suicídio em virtude de sua situação humilhante e degradante, sendo que se discute a possibilidade de reconhecimento da ocorrência de acidente de trabalho, nesta hipótese.

### **3.1.2 Despedida Indireta**

As condutas assediadoras, por parte dos empregadores, podem ser enquadradas como justa causa e levariam a dispensa indireta (art. 483 da CLT) do contrato de trabalho do empregado assediado.

Essa dispensa dá-se pelo fato do empregador ter cometido uma ou mais faltas previstas no referido artigo. Ao empregador, caberá o ônus da rescisão do contrato de trabalho com pagamento de todas as verbas rescisórias.

### **3.2 Sob a ótica do Empregado Assediador**

Deve ser analisada sob três aspectos, na esfera trabalhista, cível e criminal.

Na esfera trabalhista é passível de dispensa por justa causa do empregado assediador. No âmbito cível arcará com a responsabilidade patrimonial pelo dano causado e na penal será analisada sob a ótica da responsabilidade penal do agente agressor.

### 3.2.1 Na Esfera Trabalhista: justa causa por parte do Empregado Assediador

Para caracterizar a despedida por justa causa, é necessário um motivo relevante em que inviabiliza o prosseguimento do contrato de trabalho.

Com base no artigo 482 da CLT é possível enquadrar o empregado assediador na alínea “j”, que prevê a prática de “ato lesivo de honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em legítima defesa, própria ou de outrem”.

Assim, no caso de assédio moral praticado por empregado contra outro colega, a hipótese de enquadramento para a aplicação da dispensa por justa causa está prevista no artigo 482, alínea “j” da CLT.

No caso de assédio moral do empregado assediador por parte do empregador com base as alíneas “j” e “k” do artigo 482 da CLT.

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

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

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

### 3.2.2 Na Esfera Civil: Responsabilidade Patrimonial

O inciso III do artigo 932 do Código Civil diz:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

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

O artigo 933 do mesmo diploma menciona:

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

Assim, o empregador responderá independentemente de culpa por danos praticado por empregados ou prepostos no exercício do trabalho que lhe competir ou por ocasião deste, ou seja, o empregador responde objetivamente.

Enquadra, nesta hipótese, o assédio moral horizontal, em que o trabalhador é assediado pelo colega de trabalho, sofrendo danos psíquicos.

No caso de o empregador ser condenado a ressarcir os danos sofridos pelo empregado assediado, propor uma ação regressiva contra o empregado assediador, com base no artigo 934 do Código Civil.

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

Há alguns doutrinadores que entendem a possibilidade de discutir, no processo de assédio moral, a denúncia da lide do empregado assediador, conforme dispõe o artigo 462, parágrafo 1º da CLT.

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

§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

### **3.2.3 Na Esfera Criminal: Responsabilidade Criminal**

Embora não haja um tipo penal específico que enquadra o assédio moral, existem alguns crimes que podem ser aplicados às condições baseadas do assédio, como o artigo 146 do Código Penal que define o crime de constrangimento ilegal.

#### **3.2.3.1 Constrangimento ilegal**

Art. 146 - Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda:

Pena - detenção, de três meses a um ano, ou multa.

Assim, praticada a conduta de assédio moral, o assediador responderá criminalmente pelo delito cometido.

### 3.3 Sob a ótica do Empregador

O assédio moral, sob a ótica do empregador, envolve diversos aspectos, conforme sustenta Pamplona Filho<sup>19</sup>:

O assédio prejudica também, e de vários modos, a empresa empregadora, ocasionando absenteísmo, queda de produtividade e substituição de pessoal, além da possibilidade concreta de responsabilização patrimonial – em condenações judiciais por danos morais e materiais – por força dos atos de seus empregados (assediadores).

#### 3.3.1 Redução da produtividade

Os efeitos do assédio moral representam prejuízos para as empresas, face à redução da produtividade, seja pela falta de motivação, seja por falta de condições de saúde.

Para a empresa, há os custos diretos como o tempo de trabalho perdido e medidas de segurança e os custos indiretos com a redução da clientela, queda na qualidade do produto, a redução da eficiência e da produtividade e por fim a macula para imagem da empresa.

O sujeito que está sofrendo pressão psicológica intensa face ao assédio moral, naturalmente tem uma redução na atenção, uma redução na vontade de trabalhar e uma redução para desempenhar suas atividades.

---

<sup>19</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 10, n. 1149, 24 ago. 2006, p. 18. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8838>. Acesso em: 13 mai. 2009.

Além disso, os pares do funcionário assediado, ficam com receio que possam ser a próxima vítima do assediador, causando um ambiente de intranquilidade, ansiedade e expectativa levando a queda de produtividade de todo o setor envolvido.

### **3.3.2 Absenteísmo e a Rotatividade de mão de obra**

Além da redução de produtividade, há outros gastos oriundos do assédio moral, como absenteísmo, as licenças e rotatividade de mão de obra.

A falta de motivação dos funcionários e as perseguições instaladas fazem com que os trabalhadores falem ao serviço injustificadamente para se proteger.

Outros adoecidos por motivo do assédio, podem se afastar com a suspensão do seu contrato de trabalho.

A suspensão do contrato de trabalho do assediado de uma função especializada causará ainda mais prejuízo para a empresa para substituí-lo, imediatamente, com a mesma capacidade, desenvoltura e conhecimento do anterior afastado.

O novo funcionário, além de não estar habituado ao trabalho, ainda, fará com que a empresa tenha um gasto com treinamento e outros benefícios decorrentes deste investimento para que possa dar um retorno semelhante ao trabalhador afastado.

Haverá ainda os gastos com a rescisão contratual e a perda do investimento feita no funcionário para sua qualificação.

Com a alta rotatividade de funcionários, não cria a fidelização operacional, sendo necessários, sempre, treinamentos de novos funcionários gerando ainda mais gastos.

### **3.3.3 Responsabilidade civil do empregador**

Em face da responsabilidade objetiva do empregador por ato causado pelo seu empregado, faz-se com que a empresa responda judicialmente às demandas em que englobam danos morais oriundos do assédio.

Com isso, o empregador também será onerado pelas ações com pedidos de indenização relativos ao assédio moral.

### **3.4 Sob a ótica da Coletividade**

Os trabalhadores, vítimas de assédio, vindo adquirir doenças, ficarão afastados pela Previdência Social, obrigando o Estado a ter um elevado gasto com estas pessoas.

A própria Lei 8.213/91 em seu artigo 20, estabelece a modalidade de acidente por equiparação, quando se tratar de doença profissional e doença de trabalho:

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

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

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

O assédio moral como acidente de trabalho, por equiparação, garante à vítima as prestações previdenciárias e à ação acidentária contra o INSS, como também a ação contra o empregador.

Assim, a sociedade é afetada ao ter que custear o tratamento da vítima, seguro desemprego e até aposentadoria precoce em determinados casos.

## 4 RESPONSABILIDADES

Por ser o assédio moral um fenômeno social encrustado em diversas áreas, os seus efeitos ultrapassam os limites na esfera trabalhista.

Nesta esfera, limita-se aos estudos e análises das discussões da despedida abusiva, reconhecimento da despedida indireta, reintegração ao emprego do assediado, suspensão do contrato de trabalho em virtude de doença do trabalho, nulidade do pedido de demissão do empregado assediado, afastamento com possibilidade de aposentadoria por doença desenvolvida pelo assédio, etc.

Assim, os direitos da personalidade do trabalhador assediado são atingidos frutos do assédio sofrido, vindo o assediado pleitear uma indenização pelo dano moral sofrido.

Essa reparação é oriunda da responsabilidade civil que abraçada pelo Código Civil em seu artigo 186 prevê:

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.

Também no artigo 187 do mesmo diploma há previsão das hipóteses de ato ilícito, vejamos:

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

E, por fim, o artigo 927 da referida legislação estabelece:

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

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Com base nos artigos supramencionados, podemos afirmar que o ordenamento civil pátrio adotou a teoria subjetiva como regra, quanto a obrigação de indenizar.

A teoria subjetiva estabelece a responsabilidade com base na culpa, sendo que o assediado pode ter o ressarcimento dos danos da sua empregadora.

Vejamos o inciso III do artigo 932 e o artigo 933 ambos do Código Civil:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

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

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

Assim, não restam dúvidas de a empresa responder judicialmente nos processos em que discute a ocorrência de danos morais, frutos do assédio moral praticado contra seus empregados.

A doutrina tem admitido a denúncia a lide do assediador, para ser incluído no polo passivo como denunciado, já que a empresa tem o direito de regresso contra ele em virtude de eventuais prejuízos decorrentes de sua conduta danosa, como prevê o artigo 934 do Código Civil:

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

O próprio artigo 462 em seu parágrafo primeiro da CLT, diz:

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

§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. [\(Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

Como o assédio moral é uma conduta de natureza dolosa e há possibilidade da restituição com base neste artigo supramencionado, então, a inclusão do assediador seria uma maneira para qual pudesse haver os descontos ou pagamento por parte deste ou até mesmo na instrução do ressarcimento por parte da empresa.

Inclusive, a denúncia do assediador, traria a possibilidade de o mesmo apresentar sua defesa, em respeito ao princípio do contraditório e, esclarecer os fatos narrados na demanda, inclusive fazendo provas em contrário dessas alegações de assédio.

Já, para os nosso Tribunais trabalhistas, a denúncia da lide não se encontra pacificado e é visto com muita cautela, embora a própria jurisprudência majoritária têm admitido a propositura da ação regressiva contra o empregado causador dos prejuízos pagos pelo empregador, mesmo com dolo ou culpa.

## 4.1 Obrigação de indenizar nas diversas espécies de Assédio Moral

Como anteriormente citado, há três áreas de assédio moral: assédio moral vertical e horizontal, estratégico e por último misto.

### 4.1.1 No Assédio Moral Vertical e no Horizontal

O assédio moral vertical descendente é aquele praticado pelo indivíduo hierarquicamente superior contra o subordinado. O ascendente, o ataque é do subordinado ao superior hierárquico.

O horizontal é praticado por pessoas do mesmo nível hierárquico.

Assim, nestes três casos (vertical descendente, vertical ascendente e horizontal) a prática do assédio é de um empregado ao outro empregado.

Nesta hipótese, a empresa é responsável pela reparação civil, com base no artigo 932, inciso III e o artigo 933 ambos do Código Civil.

A responsabilidade da empresa é indiscutível face o poder diretivo da mesma e como bem nos ensina Maria Aparecida Alkimin<sup>20</sup>:

O empregador não somente deve se ater a adotar comportamento lesivo à integridade psicofísica e à dignidade do empregado, como também deve adotar medidas genéricas de prudência e as diligências necessárias para a tutela da incolumidade e integridade psicofísica do empregado, devendo punir, no uso de seu poder disciplinar, os atos atentatórios à saúde, personalidade e dignidade do empregado, cometidos por qualquer outra pessoa no ambiente de trabalho, seja colega de serviço, seja preposto.

---

<sup>20</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de emprego*. Curitiba: Juruá, 2005, p. 108.

Também, com base no artigo 462 da CLT, o pagamento efetuado pela empresa poderá ser descontado do assediador no caso de empregado ou se não estiver mais trabalhando, ser objeto de ação de regresso. O assediador permanecendo no emprego, poderá ter sua rescisão contratual por justa causa.

A vítima pode acionar, na Justiça, tanto o assediador como o empregador já que ambos são responsáveis neste caso.

#### **4.1.2 No Assédio Moral Estratégico ou Organizacional**

Neste caso, o assédio moral estratégico ou organizacional é praticado diretamente pelo empregador, detentor do poder diretivo, como uma estratégia para a gestão do seu negócio.

Neste caso, a responsabilidade é subjetiva, ou seja, entende-se que o indivíduo será responsabilizado somente quando diante do dano, do nexo e da conduta, seja visualizada a intenção de assediar.

#### **4.1.3 No Assédio Moral Misto**

A vítima sofre ataque de empregados que ocupam a mesma posição hierárquica, bem como ataques simultâneos de indivíduos hierarquicamente superior, empregados ou não.

Necessário apurar a responsabilidade de cada um, sendo que, em qualquer situação, a responsabilidade dos empregados do mesmo nível hierárquico é subjetiva, conforme nos ensina Rodolfo Pamplona filho.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio Moral Laboral e Direitos Fundamentais. *Revista LTr*. 2. ed. São Paulo, 2016, p. 187.

Os indivíduos hierarquicamente superiores não sendo empregadores, são responsáveis subjetivamente. No caso de serem empregados, responderão subjetivamente pelos atos diretamente praticados e objetivamente pelos atos praticados pelos seus empregados, conforme determina o artigo 932 do Código Civil.

#### **4.2 A prova do Assédio Moral e do Dano**

A prova é uma questão difícil para a vítima, tanto que a doutrina entende que a impossibilidade da exigência de prova robusta do dano por parte da vítima, admite-se, a sua presunção. Nesta corrente, a análise probatória deve ser feita com base no princípio da proporcionalidade, ou seja, deve-se fazer um juízo de ponderação para verificar a proporcionalidade entre os meios utilizados em face dos fins almejados.

Na maioria das vezes, a agressão de assédio é oculta e atinge a intimidade da vítima.

Face à gravidade do assédio moral, deve-se admitir a utilização de todo o tipo de prova para comprovar os requisitos da ocorrência do fato e da lesão sofrida pela vítima.

É necessário a existência de dano para a caracterização do assédio moral por tratar-se de elemento indispensável à configuração do dano moral. A prova do dano, na maioria das vezes, não é necessária, podendo ser presumida com base nas evidências, já que é difícil prova neste sentido.

Alguns juristas defendem a inversão do ônus da prova com base no artigo 373 parágrafo 1º do Código de Processo Civil que dispõe:

Art. 373. O ônus da prova incumbe:

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

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

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

A inversão do ônus da prova também seria uma dificuldade a ser aplicada para o empregador, pois este teria que fazer prova de que não praticou o assédio, ou seja, fazer prova de algo negativo, o que muitas vezes é impossível de ser feita.

Os defensores da inversão do ônus da prova defendem que a vítima deve ao menos evidenciar indícios da conduta lesiva para que, a partir deste fato, transferisse para a outra parte, o dever de provar que sua conduta se deu por motivos objetivos e razoáveis e não pela prática de assédio.

Hoje em dia, pela facilidade que a maioria dos trabalhadores tem à sua mão, um *smarthpone* com funcionalidades avançadas, tem-se uma ferramenta importante para obtenção de provas de práticas de assédio moral, onde a vítima pode obtê-las através de gravações em áudios, fotos, vídeos, mensagens de grupos tipo *WhatsApp*, etc.

O artigo 369 do Código de Processo Civil diz:

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

Assim, essas provas geralmente são aceitas em juízo, primeiramente pela dificuldade de se fazer prova do assédio conforme já explanado, segundo o próprio

artigo acima mencionado retrata que todos os meios legais, moralmente legítimos mesmo que não especificados naquele Código servem para provar a verdade dos fatos, que é o intuito de qualquer processo na Justiça.

### **4.3 Prescrição para ação de Dano Moral decorrente de Assédio Moral**

Após a Emenda Constitucional 45/2005, a Justiça do Trabalho é competente para julgar as ações de indenização por danos morais decorrentes da relação de trabalho.

A controvérsia está no prazo prescricional a ser aplicado a essas ações.

O intuito da prescrição é extinguir a pretensão alegada em Juízo por meio de uma ação.

No caso do empregado, vítima de assédio, quando extingue o prazo para o ajuizamento da ação de indenização por danos morais?

Há duas correntes, a primeira defende o prazo prescricional previsto na lei civil e, a segunda pacificada pelo Tribunal Superior do Trabalho; atenta-se pela prescrição trabalhista prevista no artigo 7º, inciso XXIX da Constituição federal, ou seja, tem-se o prazo prescricional de cinco anos até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

Os defensores da primeira corrente justificam seu posicionamento argumentando que se trata de ação de caráter pessoal e a natureza do bem ofendido é regulada pela norma civil, justificando-se assim, a aplicação da prescrição civil de três anos para as ações ajuizadas pelo atual Código Civil e de vinte anos para as ações ajuizadas na vigência do Código Civil de 1916.

Quem defende esta corrente justifica que, embora seja de natureza personalíssima e previsto no ordenamento civil, o próprio artigo 8º “caput” e

parágrafo primeiro da CLT prevê a possibilidade das causas trabalhistas serem julgadas com base na integração das normas. Vejamos:

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

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho. [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\) \(Vigência\)](#)

Assim, estes defensores visam a prescrição civil com base nesse entendimento do artigo 8º e parágrafo primeiro da CLT.

Ainda argumentam que, as ações de dano morais e materiais decorrentes da relação de trabalho, o instituto prescricional tem natureza material e não processual, como a natureza do bem ofendido é o direito da personalidade prevista nos artigos 11 a 21 do Código Civil.

Já a outra corrente, inclusive adotada pelo Tribunal Superior do Trabalho, adotou o prazo prescricional estabelecido na Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XXIX para qualquer direito decorrente da relação de trabalho.

Os defensores desta corrente justificam que, embora a causa e o pedido sejam indenização por danos materiais e morais amparados no direito civil o ilícito, se dá causa decorrente da relação de trabalho, as partes são empregado e empregador, equiparando-se aos direitos trabalhistas e aplicando-se a prescrição trabalhista como consequência.

Ademais, havendo previsão específica na Constituição Federal e no artigo 11 da CLT, aplica-se a prescrição trabalhista.

Essa é a corrente predominante nos Tribunais Regionais que adotaram a posição do Tribunal Superior do Trabalho, aplicando-se a prescrição trabalhista estabelecida no artigo 7º, inciso XXIX para reparação de danos materiais e morais, decorrentes da relação de trabalho.

## **5 MEDIDAS PREVENTIVAS CONTRA O ASSÉDIO MORAL**

O assédio moral afeta todas as pessoas envolvidas na relação, a vítima, o agressor e a empresa, gerando prejuízos para todos.

O grande desafio, atualmente, de toda a sociedade é como combater o assédio moral.

Uma atuação preventiva para combater o assédio moral é com educação e conhecimento sobre o assunto, para que todos os envolvidos possam evitar atitudes acediosas.

Quando todos os envolvidos conseguem reconhecer uma conduta abusiva e tenha subsídios para enfrentar essa situação, evita a consolidação do assédio moral, já que tal comportamento não irá se prolongar na relação de emprego. Identificar características de assédio moral é uma forma eficiente de evitar conflitos e perdurar tal situação com estragos posteriores irreparáveis.

A elaboração de cartilhas, palestras e campanhas educativas em geral vão conscientizar a sociedade e, futuramente, coibir o assédio moral.

### **5.1 Atuação empresarial**

As empresas resistem em adotar um programa anti assédio moral, já que implicaria num reconhecimento da existência do problema.

Apenas quando ocorre algum caso escandaloso, a empregadora adota um programa preventivo contra o assédio moral.

As atitudes das empresas deveriam podar qualquer iniciativa assediadora, reprimindo ações excludentes e criando regras de conduta internas e códigos de ética, com adoção da importância do trabalhador e o ambiente de trabalho saudável.

Geralmente, as empresas apresentam uma hierarquia rígida, sendo que os trabalhadores ficam distante dos dirigentes, com isso é mínimo o relacionamento interno e há uma difícil visualização dos ataques do assediador.

Assim, atitudes preventivas de enfrentar a questão, do assédio moral, dentro da estrutura empresarial é uma forma eficiente para coibir futuras práticas que possam gerar assédio moral.

Algumas das práticas que as empresas poderiam adotar, além de códigos de ética e conduta, seriam: um canal de comunicação entre empregado e empregador; questionários não identificados relatando as condições e ambiente de trabalho; análise de produtividade de funcionários, contratação de psicólogos e profissionais de recursos humanos especializados em psicologia social, prevenção de riscos laborais baseados na conduta, e etc.

Essas são algumas medidas de prevenção que a empresa, ao adotá-las, inibe um assediador de flagrar seus ataques a uma vítima ou caso já tenha sido feito, então, ajuda a minimizar os danos causados e eventuais futuros danos.

## **5.2 Dirigente da Organização**

A função do dirigente é guiar a organização empresarial, motivando os funcionários, para aumentar a produtividade.

Não pode abusar dos comandos infringindo a integridade psíquica de seus subordinados e, sim, motivar a atividade produtiva.

Os dirigentes devem aplicar um programa de prevenção em todos os níveis da empresa, para que assim que for detectado o assédio possa ser evitado ou estancado ou até mesmo minimizado seus danos, pois do contrário, é do dirigente a responsabilidade por deixar acontecer ou não ter evitado o assédio moral.

O poder diretivo exercido pelo dirigente é responsabilizado em situações em que o mesmo não adota prevenções contra o assédio.

Caso o dirigente finge não ver a prática de assédio ou não aplica regras rígidas contra tal prática, o ambiente torna-se permissivo e, com o tempo, se deterioram sendo mais difícil, posteriormente, a recuperação destes ambientes.

Assim, os dirigentes devem aplicar métodos que previnam o ambiente de trabalho contra o assédio moral, tratando-o como uma ameaça real a saúde física e mental dos trabalhadores, inclusive eles próprios se submeterem a uma avaliação por todas as pessoas que trabalham com ele para dar exemplo contra essa prática devastadora.

### **5.3 Modelo de prevenção**

A prevenção é a melhor solução para combater o assédio moral. Seria importante as empresas, os poderes públicos e organizações sociais divulgarem políticas eficazes de prevenção contra o assédio.

Com isso, evita os efeitos causados por esta prática que afeta a saúde física e mental do trabalhador, que é um direito fundamental do empregado.

Para Hirigoyen (2002, p. 325 apud PAMPLONA FILHO, 2016, p. 206)<sup>22</sup>, um modelo de plano de prevenção seria dividido em quatro etapas:

Primeira Etapa – período de informação. Seriam esclarecidas as situações de assédio moral, bem como os direitos das pessoas na empresa por meio de debates e folhetos explicativos.

Segunda etapa – formação de especialistas internos que funcionariam como verdadeiras células de escuta dos empregados, fora da hierarquia e obrigadas ao sigilo.

Terceira etapa – treinamento de funcionários do departamento de recursos humanos quanto as providencias a adotar para prevenir o assédio moral, detectá-lo ou administrar os casos já existentes. Afinal, é preciso melhorar o nível de escuta da empresa diante de situações atípicas a ela.

Quarta etapa – Redação de uma agenda social. É uma ocasião para a empresa fazer lembrar seus valores mais essenciais, bem como esclarecer quais são as sanções previstas para os transgressores. Para que as coisas fiquem bem claras, uma definição do que é assédio moral deve ser apresentada. Deve ainda, ser estipulados os procedimentos, quando constatada a ocorrência desse instituto. Tais providencias seriam tomadas em dois tempos: primeiramente, seriam providencias informais e sigilosas perante os profissionais de medicinal social ou as pessoas de confiança; em um segundo momento, caso o problema não tenha sido solucionado, partir-se-ia para providencias mais formais envolvendo a hierarquia.

A comunicação é uma estratégia eficaz para evitar o assédio, já o sigilo é uma proteção a favor do assédio. Uma figura muito comum no setor público é a do ouvidor, que tem como função anotar todas as reclamações e instaurar procedimentos administrativos para apurar eventuais atos faltosos.

Comprovado o evento danoso, cabe ao ouvidor as orientações das providências que deverão ser tomadas.

---

<sup>22</sup> HIRIGOYEN. Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 325. In: PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio Moral Laboral e Direitos Fundamentais. *Revista LTr*. 2. ed. São Paulo, 2016, p. 206.

Os sindicatos de classes podem atuar de forma preventiva, adotando medidas inibidoras para a prática de assédio, com palestras, reuniões, grupo de apoio aos trabalhadores e outras atividades. Caso o Sindicato tenha conhecimento de alguma prática de assédio, deve comunicar à direção da empresa, auxiliar o trabalhador em todas as searas.

Rodenas (2005, p. 54-57 apud PAMPLONA FILHO, 2016, p. 209)<sup>23</sup> defende que a prevenção no âmbito empresarial deve ser dar em três etapas:

A prevenção primária tem por objeto eliminar as origens e causas que geram assédio moral, impondo-se a adoção de medidas orientadas a eliminar um ambiente de trabalho hostil, competitivo e com alto nível de pressão no tocante às metas a serem perseguidas.

Já a prevenção secundária tem por objeto detectar as condutas dentro da empresa que possam ser suscetíveis de produzir o assédio moral, cuja manifestação evidenciaria que o dever geral de segurança não está sendo suficientemente eficaz. Neste momento a empresa deve eliminar os riscos psicossociais para evitar danos à saúde do trabalhador.

Por fim, a prevenção se dará quando o assédio moral já ocorreu, de modo a promover uma reabilitação das vítimas, criando uma cultura com normas e valores contrários ao assédio moral.

O Ministério Público do Trabalho pode combater o assédio moral no âmbito preventivo com conduta que viole ou ameace a dignidade da pessoa do trabalhador. Pode atuar como procedimentos extrajudiciais, com a celebração de ajustamento de conduta (TAC) solucionando o problema com palestras e cartilhas sobre o assédio moral.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> RODENAS, Maria José Romero. Protección frente al acoso moral em EL trabajo. 3. ed. Albacete: Bomarzo, 2005, p. 54-57. In: PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio Moral Laboral e Direitos Fundamentais. *Revista LTr.* 2. ed. São Paulo, 2016, p. 209.

<sup>24</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio Moral Laboral e Direitos Fundamentais. *Revista LTr.* 2. ed. São Paulo, 2016, p. 209-210.

#### 5.4 Quadro Sinótico de Medidas Preventivas

A doutrinadora Sonia A. C. Mascaro Nascimento<sup>25</sup>, em sua obra *Assédio Moral e Dano Moral no Trabalho*, nos ensina através de dois quadros sinóticos com os principais temas de medidas preventivas.

##### *Quadro Sinótico I*

<b><u>Medidas de Prevenção a serem tomadas pela Empresa</u></b>
Formação e informação dos trabalhadores e gerentes a respeito do assédio moral. Treinamento dos gerentes em técnicas de administração.
Participação efetiva dos trabalhadores na vida da empresa. Aumento da autonomia dos trabalhadores.
Definição de tarefas e funções e das condições de trabalho.
Declaração expressa da empresa de que não tolera conduta que constituam abuso de poder.
Planificação e desenho das relações sociais na empresa.
Incentivo às boas relações de trabalho: evitar clima laboral tenso.
Estar atento para aumento súbito e injustificado do absenteísmo.
Avaliação de risco psicossociais existentes na empresa.

<sup>25</sup> NASCIMENTO, Sonia A. C. Mascaro. *Assédio moral e Dano Moral no Trabalho*. Revista LTr. 3. ed. São Paulo, 2015, p. 73.

**Quadro Sinótico II**

<b><u>Medidas a serem tomadas pelo Assediado</u></b>
Nunca se calar caso suspeite de que se está sofrendo uma possível situação de assédio. Ninguém é obrigado a suportar abusos e injúrias e assédios de qualquer tipo.
É necessário socializar o tema. Não se deve tentar solucionar o problema e lutar sozinho contra ele. Tal atitude, além de causar problema de saúde, pode dar a impressão de ser a própria vítima o problema. Deve-se reagir rapidamente e comunicar a situação a colegas de trabalho de confiança e ao eventual comitê encarregado da prevenção de riscos ocupacionais. A intervenção da empresa deve ser solicitada.
Devem-se afastar pensamentos de desvalorização e evitar sentir-se culpado pela prática de assédio, ou de ser o motivo deste. Se necessário, pode-se buscar apoio psicológico e aprender técnicas de enfrentamento e de relaxamento, a fim de abordar o problema com mais força e sem comprometer a saúde. É necessário considerar a possibilidade de contatar as associações de vítimas para receber apoio emocional, assessoramento legal e/ou ajuda psicológica.
Eventualmente, pode-se apresentar uma denúncia à Superintendência Regional do Trabalho, ao Ministério Público do Trabalho ou ajuizar demanda perante a Justiça do Trabalho

## 6 LEGISLAÇÕES

Alguns juristas defendem ser desnecessário uma legislação específica para a tutela do assédio moral. Entendem que a teoria da eficácia imediata protege os indivíduos das ameaças aos seus direitos fundamentais.

Para afronta ou violação dos direitos fundamentais podem ser aplicadas as normas de direito constitucional e, assim, não é necessária uma legislação específica para resguardar os direitos dos indivíduos, neste sentido.

Assim, a teoria da eficácia imediata dos direitos fundamentais tem aplicabilidade nas relações privadas, quando há uma desigualdade entre as partes envolvidas. Na esfera trabalhista, o empregado é um sujeito que representa os direitos fundamentais na sua condição de cidadão e de trabalhador e esses direitos fundamentais promove o reequilíbrio da relação laboral.

A utilização da teoria da eficácia imediata dos direitos fundamentais em caso de assédio moral torna-se desnecessária a legislação para a tutela desta violência, pois é dispensável a legislação que trata de assédio moral para haver a incidência dos direitos fundamentais para coibir tal prática.

A ofensa aos direitos fundamentais deve ser reprimida de maneira efetiva e ostensiva, já que são direitos nobres do cidadão.

Pelo fato do assédio moral atingir a integridade física e psíquica do trabalhador, deteriorar o ambiente de trabalho e demais fenômenos que são direitos fundamentais do trabalhador, a opressão e reparação dos danos causados, não precisa de legislação específica enquadrando o assédio moral.

Desta forma, a própria Constituição Federal de 1988 é uma aliada ao combate às práticas de assédio moral, já que os direitos fundamentais previstos naquele documento, ficam vinculados garantindo um equilíbrio nas relações trabalhistas.

## **6.1 Legislação Brasileira**

No Brasil, a prática de assédio moral é definida e regulamentada apenas no serviço público estadual ou municipal. Leis estas que também resguardam as condições preventivas do assédio moral.

Os servidores federais e do setor privado não contemplam com uma legislação específica sobre a matéria.

### **6.1.1 Setor Público Municipal, Estadual e Federal**

No setor público municipal existem diversas Leis municipais que tratam da matéria de assédio moral no serviço público.

Geralmente, as leis são canalizadas aos servidores públicos municipais, nas dependências da Administração Pública direta, indireta, autarquia e fundacional.

As leis utilizam o conceito de assédio moral estabelecido em tal norma para proibir ou coibir tal prática.

Também as leis municipais, em regra, vedam o assédio moral a todos os servidores, não fazendo distinção entre superiores hierárquicos ou funcionários entre si. Normalmente, as penalidades são advertência, suspensão, proibição de participar de cursos de aprimoramento, multas, exoneração, demissão, sempre obedecendo a um critério de gradação. A apuração pode partir da denúncia da parte ofendida ou de ofício da autoridade administrativa, vindo a instaurar um procedimento administrativo para apurar os fatos com ampla defesa da parte acusada.

No setor público estadual, o roteiro é praticamente o mesmo do setor municipal, ou seja, há leis que regulam a matéria, inclusive, conceituando as

condições de assédio moral, há leis que estabelecem condições de prevenção ao assédio moral com a obrigação de fornecer condições de desenvolvimento funcional e profissional no local de trabalho para o servidor.

Há também, em algumas leis estaduais, a previsão de punição no âmbito da administração Pública muito equivalente com os procedimentos supramencionados em relação as leis municipais.

Alguns Estados que não têm, em vigor, a legislação sobre assédio moral já estão se mobilizando, neste sentido, com projetos de Lei aguardando aprovação.

Em relação ao setor público federal, a estória é diversa dos anteriores, pois alguns projetos de Lei, tratando do assunto de assédio moral, foram arquivados e outros estão em trâmite na Câmara dos Deputados Federal aguardando impulso parlamentar para poderem entrarem na pauta do plenário para votação.

### **6.1.2 Setor Privado**

No setor privado, embora o legislador tenta regular e punir a prática de assédio moral através de um Lei Federal, atualmente não há nenhuma Lei que trata do assunto no âmbito privado.

Neste sentido, também há diversos projetos de lei tramitando na Câmara dos Deputados Federal que conceitua assédio moral, regula a matéria no âmbito privado, prevê a punição pela prática de assédio e até medidas de prevenção ao assédio dentro das empresas do setor privado.

Como já mencionado anteriormente, como não há uma legislação específica para o setor privado, este se respalda da Constituição Federal e demais leis para agasalhar e proteger os trabalhadores das práticas e mazelas do assédio moral.

## 6.2 Legislação Estrangeira

Os países da Europa, a partir da década de 1980, passaram a estudar o *mobbing* embora esse fenômeno exista há muitos anos.

Só então, a partir daquela década, que passaram a incluir, nas legislações europeias, o tema de assédio moral.

Nos ensina a Professora Sonia Mascaro Nascimento<sup>26</sup> que:

A questão do assédio moral ganha corpo com as pesquisas do professor Heinz Leymann e sua escola, na Suécia, as quais começaram a relacionar o grande número de casos de pacientes em tratamento por problemas psicológicos com as dificuldades nas relações pessoais no local de trabalho. Do estudo das causas desses males psíquicos nasceu a elaboração do conceito de *mobbing*, de modo que este estudioso foi o verdadeiro fundador da pesquisa sobre assédio moral, teorizando-o obtendo o reconhecimento da comunidade internacional.

Na França o assédio moral é regulado em capítulo específico do Código do Trabalho francês, aplicando tanto a empregados quanto a empregadores do setor privado e, aplica-se também a empregados do setor público. Também, neste país, há repercussão na esfera penal, sendo caracterizado como crime.

Portugal também é regulamentado pelo Código do Trabalho português que garante, ao trabalhador, o direito à integridade física e moral, sendo caracterizado o assédio como comportamento indesejado no âmbito do trabalho.

Já a legislação espanhola que trata de assédio moral é bastante sucinta. O Estatuto dos Trabalhadores espanhol protege o trabalhador, vítima de assédio,

---

<sup>26</sup> NASCIMENTO, Sonia A. C. Mascaro. Assédio moral e Dano Moral no Trabalho. *Revista LTr.* 3. ed. São Paulo, 2015, p. 45.

também há previsão como crime no Código Penal daquele País, punindo a prática contra a integridade moral.

Outros países também tem uma legislação específica conceituando o assédio moral, suas características, consequências, métodos de proteção e punição ao assediador.

### **6.3 Legislação Internacional - Organização Internacional do Trabalho (OIT)**

A Organização Internacional do Trabalho defende o direito do trabalhador a um trabalho decente e digno, que não lhe cause danos à saúde mental e física e tenha um ambiente de trabalho harmonioso ao bem-estar do empregado.

A própria Convenção 155 de 1981 da OIT diz sobre segurança, saúde dos trabalhadores e meio ambiente, ou seja, a convenção colocou em prática a proteção ao trabalhador que tal organização tanto defende.

Para a OIT, o fim da discriminação no âmbito do trabalho e emprego é um dos seus princípios fundamentais na busca pela justiça social e respeito aos direitos humanos.

Assim, a OIT combate o assédio moral como qualquer outra forma de discriminação que venha desrespeitar os direitos fundamentais do trabalhador.

### **6.4 Lei 13.467/2017 – Reforma Trabalhista**

A Lei 13.467/2017 denominada “reforma trabalhista” especificamente não acrescentou nada sobre o fenômeno assédio moral, não incluiu qualquer definição ou parametrizou as condições e bases para esta matéria em questão.

A referida Lei apenas nos trouxe a inclusão de artigos que especificaram o dano extrapatrimonial que na realidade é o fim das consequências do assédio moral.

Como consequência do assédio moral, vem o dano causado à vítima e este dano tem que ser indenizado monetariamente para minimizar a dor sofrida pela pessoa atingida pelas agressões do assediador.

Todo assédio moral tem como efeito um dano moral e, conseqüentemente, este dano tem que ser reparado à vítima.

Neste sentido, a vítima que procura o Judiciário e prova que sofreu assédio moral terá, como prestação jurisdicional, a entrega de uma decisão lhe garantindo uma indenização pelo ressarcimento dos danos morais sofridos oriundos do assédio moral.

Assim, a Lei em questão alterou a CLT para acrescentar no Título II - A os artigos 223 "A" **usque** "G" que trouxeram parâmetros para esta indenização por danos morais na Justiça do Trabalho, já que antes da referida legislação as sentenças trabalhistas fixavam valores exorbitantes e dispares em alguns casos.

Para combater a "indústria" das indenizações, o legislador preferiu tarifar as indenizações o que não é uma condição segura.

No nosso ordenamento jurídico há indenizações tarifadas como a Lei de Imprensa, entre outras.

No caso de tarifação, também, há diversas controvérsias onde as variáveis são imensas, como os fatos, detalhes de cada sinistro, agressão dos eventos, enfermidades são diversas, as hostilidades podem variar de xingamentos até exposição ao vexame público, e, diversas outras variáveis que pode no final trazer um sabor amargo à vítima com a frustração de sua indenização tarifada.

Assim, temos pela Lei 13.467/2017 os seguintes artigos:

TÍTULO II-A  
DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

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

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

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

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

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

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

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

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

I - a natureza do bem jurídico tutelado;

II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;

III - a possibilidade de superação física ou psicológica;

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

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

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

VII - o grau de dolo ou culpa;

VIII - a ocorrência de retratação espontânea;

IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;

X - o perdão, tácito ou expresso;

XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;

XII - o grau de publicidade da ofensa.

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

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

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

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

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

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

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

Passamos, a seguir, a analisar os artigos supramencionados relacionando o dano moral sob o enfoque oriundo do assédio moral.

Aprendemos com o jurista Manoel Antônio Teixeira Filho<sup>27</sup> que o dano extrapatrimonial é uma expressão mais ampla do que dano moral<sup>28</sup> porque não só compreende este último, mas, também, quanto: a) à pessoa física, os danos à honra, à imagem, à intimidade, à liberdade de ação, à autoestima, à sexualidade, à saúde, à intimidade ao lazer e à integridade física; b) à pessoa jurídica, à imagem, à marca, ao nome, ao segredo empresarial e ao sigilo da correspondência (CLT, arts. 223-C e 223-D).

Assim, o dano extrapatrimonial é um dano que está fora ou além do patrimônio da pessoa.

No artigo 223 letra “C”, o legislador resolveu discriminar os bens ou valores suscetíveis à tutela jurídica, mas não incluiu a estabilidade psicoemocional e o bem-estar social, bens estes, juridicamente tutelados ou tuteláveis, e vinculados ao

---

<sup>27</sup> TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. O processo do Trabalho e a reforma trabalhista: as alterações introduzidas no processo do trabalho pela Lei 13.467/2017. *Revista LTr*. São Paulo, 2017, p. 20.

<sup>28</sup> Sobre dano moral: conceito, causas, efeitos, valoração e prevenção, consulte-se TEIXEIRA, João Luis Vieira. *O assédio moral no trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2016.

assédio moral que tem como consequência a instabilidade psicoemocional e a ausência do bem-estar social.

O artigo 223 letra “E”, apenas corrobora o que o próprio Código Civil já dispunha, ou seja, que contribuiu direta ou indiretamente para o dano oriundo do assédio moral, responderá, pela reparação do dano. A responsabilidade será independentemente da ação ou omissão do causador do assédio.

Como preceitua o próprio artigo 223 letra F, os danos extrapatrimoniais podem ser acumulados com os danos materiais, quando originários do mesmo ato lesivo em comum. Assim, a vítima se além dos danos morais vier a sofrer algum dano material oriundo do assédio moral, poderá pedir a acumulação de ambos na Justiça do Trabalho.

Em relação ao artigo 223 letra “G”, indica um caminho a ser guiado pelo juiz ou no mínimo uma orientação para proferir sua sentença e mensurar a extensão do dano para que assim possa fixar a indenização.

Esses critérios analisados pelo juiz da causa, lhes dará uma dimensão para calcular o valor da indenização devida, com isso além de orientar, também, há uma intenção de justificar como chegou à fixação mencionada.

O parágrafo 1º do artigo 223 letra “G”, aponta os critérios objetivos para a fixação do quantum devido, com base na natureza do dano, como leve, media, grave ou gravíssimo. Por tratar da base de fixação o salário contratual do ofendido torna-se um critério objetivo.

A adoção desta medida de fixação do dano, com base no último salário contratual do ofendido, tem o intuito de impedir abusos com a fixação de valores aleatórios e exorbitantes para reparação do dano.

O critério adotado pela nova legislação em relação a fixação da indenização está sendo alvo de muitas críticas inclusive defendendo a inconstitucionalidade de tal artigo. O artigo 5º, inciso X da Constituição Federal assegura que o pagamento

da indenização decorrente de dano moral é baseado no sofrimento da vítima, ou seja, a indenização deve ser calculada com base no dano em si e em sua repercussão da esfera subjetiva do ofendido, e não, com base no salário que este recebe ou recebia.

Neste particular, podemos citar como exemplo dois trabalhadores que foram vítimas de assédio moral pelo mesmo superior hierárquico, sendo ambos sofrendores dos mesmos fenômenos e adquirindo as mesmas sequelas. A fixação adotada é injusta com base no salário quando um recebe um salário elevado e outro piso salário. Assim, no presente exemplo, ambos sofreram um dano de natureza gravíssima, mas o segundo trabalhador terá uma indenização fixada no piso da categoria quando o outro em patamares elevadíssimos.

Tal distinção, para vários doutrinadores, mostra-se a inconstitucionalidade deste artigo ao ferir o princípio da igualdade de todos perante a lei, conforme prescrito no caput do art. 5º, da Constituição Federal. Outros estudiosos, inclusive, defendem a discriminação social, já que a honra de quem tem salário elevado valeria mais do que a honra de quem ganha menos.

## 6.5 Medida Provisória 808/2017 - altera pontos da Reforma Trabalhista

A Lei 13.467/2017 foi aprovada pela Câmara dos Deputados e pelo Senado Federal, rapidamente, por ambas as casas com a promessa de que alguns pontos seriam adequados posteriormente através de uma edição de medida provisória.

Após o início da vigência da Lei em questão, no dia 14 de novembro de 2017 foi editada, pela Presidência da República, a medida provisória 808/2017 com o objetivo de alterar alguns os pontos da Lei 13.467/2017.

A Medida Provisória já foi prorrogada uma vez e perderá sua vigência definitivamente no dia 23 de abril de 2018.

Atualmente, conta com 967 propostas de emendas com sugestões de modificações no texto encaminhado pelo governo federal. Muitas destas propostas são frutos da rápida aprovação da Lei 13.467/2017 que não houve nenhuma emenda no texto originário.

Os pontos alterados pela Medida Provisória em relação ao dano moral são:

Art. 223-C. A etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural.  
(NR)

Art. 223-G. ....

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

I - para ofensa de natureza leve - até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

II - para ofensa de natureza média - até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

III - para ofensa de natureza grave - até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou

IV - para ofensa de natureza gravíssima - até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

.....  
§ 3º Na reincidência de quaisquer das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

§ 4º Para fins do disposto no § 3º, a reincidência ocorrerá se ofensa idêntica ocorrer no prazo de até dois anos, contado do trânsito em julgado da decisão condenatória.

§ 5º Os parâmetros estabelecidos no § 1º não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte.” (NR)

Pela Medida Provisória, a fixação da indenização estabelecida no artigo 223, letra G, parágrafo 1º incisos I, II, III e IV tem o maior impacto na alteração da Lei 13.467/2017, pois anteriormente a fixação variava de acordo com salário contratual do ofendido e agora a fixação é baseada no limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social.

O valor da indenização irá continuar sendo calculado com base na gravidade do dano sofrido, mas passou a haver uma equiparação com base no teto dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social e não mais no salário contratual que havia uma grande discussão conforme já abordada no capítulo anterior.

Para alguns juristas, com essa correção pela Medida Provisória houve um respeito ao princípio constitucional da igualdade já que os danos sofridos terão seus enquadramentos nos parâmetros com base de igual valor, ou seja, no exemplo

citado no capítulo anterior os dois trabalhadores que sofreram assédio e foram enquadrados na mesma natureza da ofensa receberão o mesmo valor de indenização por danos morais, com isso a honra de cada vítima terá uma reparação igual.

Outra modificação substancial refere-se ao parágrafo 3º do mesmo artigo em que estabeleceu a reincidência “de quaisquer” das partes e não mais como era a reincidência “entre as partes”, pois assim, a intenção é que haja uma elevação no intuito de punir e coibir o agressor de assédio moral em continuar ou voltar a praticar tal ato seja contra a vítima, seja contra qualquer outra pessoa.

Caso permaneça a redação da Lei em vigor, entendemos que o agressor não sofrerá a intimação de não praticar assédio moral futuramente com outras pessoas.

O prazo é exíguo para que até o dia 23 de abril de 2018 possa haver a votação da Medida Provisória 808/2017 e as propostas de emendas, sendo que passado este dia perderá a sua vigência e será mantido os artigos da Lei 13.467/2017 sem qualquer alteração.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral, no ambiente de trabalho, não é uma figura nova, mas com a acirrada competição no mundo moderno, onde o trabalhador é posto em condições muitas vezes ao extremo para manter a empresa frente à concorrência, representa claramente uma violação aos direitos fundamentais do trabalhador.

O trabalhador, vítima desta barbárie, sofre uma angústia com a perseguição, não consegue identificar a origem desta causa, é tratado de forma cruel, desumana, degradante, humilhante, submetido às torturas psicológicas, humilhações e perseguições, sendo destruído moralmente.

No Brasil, não há uma legislação específica conceituando o assédio moral no âmbito laboral para o setor privado e para o setor público federal. Há Leis que tratam da matéria junto ao serviço público municipal e estadual.

O assédio moral é uma espécie de dano moral. Pode haver dano moral por apenas uma conduta degradante contra a vítima, já para o assédio é necessário haver reiteradas e prolongadas agressões à vítima.

Por não haver uma legislação específica sobre o assunto, há divergências dentre os doutrinadores e jurisprudência sobre os elementos que caracterizam o assédio moral, sendo eles: a abusividade da conduta intencional; repetição e prolongamento da conduta intencional; ataque à dignidade do Trabalhador; dano psíquico-emocional.

As espécies de assédio moral são: vertical, horizontal ou transversal e misto. A espécie vertical subdivide-se em descendente ou ascendente, dependendo da posição hierárquica do agressor e da vítima. A horizontal abrange a mesma posição hierárquica entre as partes envolvidas e a espécie mista tem três sujeitos: o assediador vertical, assediador horizontal e a vítima.

Os métodos para imobilizar a vítima podem ser: recusar a comunicação, desqualificar a vítima, destruir a autoestima da vítima, cortar relações sociais, vexar e constranger a vítima.

Algumas atitudes que não configuram assédio moral são: o assédio sexual, onde há a finalidade de obter vantagem sexual, estresse que por si só não configura assédio moral; conflito no ambiente de trabalho, gestão por injúria, agressões pontuais e más condições de trabalho.

Quanto aos efeitos do assédio moral, abordamos as consequências sobre o empregado assediado, as consequências do empregado assediador, as consequências para o empregador e para a coletividade.

A responsabilidade pela obrigação de indenizar nos casos de assédio moral vertical e horizontal, estratégico ou organizacional e, por último, foi abordado a responsabilidade no caso de assédio misto.

A prova do assédio moral, por ser difícil a comprovação, há a possibilidade de considerar a redução do ônus da prova.

Há entendimentos que o prazo prescricional para ação do dano decorrente de assédio moral pode ser baseado no Código Civil, e outra corrente adotada pelo Tribunal Superior do Trabalho que entende ser o prazo prescricional estabelecido na Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XXIX.

O grande desafio, atualmente, de toda a sociedade é como combater o assédio moral e as medidas preventivas para combater essa prática; é através de educação e conhecimento sobre o assunto que todos os envolvidos possam evitar atitudes acediosas.

Também são medidas preventivas: a elaboração de cartilhas, palestras e campanhas educativas para conscientizar a sociedade e coibir o assédio moral.

Os sindicatos também podem ajudar na prevenção junto às empresas para combater o assédio moral.

O Ministério Público do Trabalho age tanto, de forma preventivas quanto, pode atuar procedimentos para ajustamento de conduta (TAC).

O assédio moral por afrontar e violar os direitos fundamentais, pode-se aplicar as normas de direito constitucional para resguardar os direitos dos indivíduos, sendo assim, suprida a ausência de uma legislação específica sobre o assunto.

Vários países já têm legislação sobre o assunto tanto no âmbito trabalhista, quanto nas áreas cíveis e criminal. A Organização Internacional do Trabalho resguarda, ao trabalhador, condições de segurança, saúde e ambiente de trabalho saudável.

A Lei 13.467/2017 denominada “reforma trabalhista” acrescentou à Consolidação das Leis do Trabalho, artigos regulamentando parâmetros das indenizações junto à Justiça do Trabalho. Após a sua promulgação, foi editada a medida provisória 808/2017 que alterou alguns artigos da Lei supramencionada, embora sua vigência termine em 23 de abril de 2018 e, atualmente, encontra-se aguardando votação ou permanecerá em vigor os artigos publicados pela referida Lei.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de emprego*. Curitiba: Juruá, 2005.

BRASIL. *Código Civil*. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/CCivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/2002/L10406.htm). Acesso em: 02 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. *Código Penal*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm) Acesso em: 02 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm) Acesso em: 02 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. *Lei nº. 13467/2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 12 mar. 2018.

\_\_\_\_\_. *Medida Provisória 808/2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm). Acesso em: 13 mar. 2018.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 13.185, de 6 de novembro de 2015*. Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13185.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13185.htm). Acesso em: 01 mar. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

\_\_\_\_\_. *Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. *Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo. Ltr, 2003.

\_\_\_\_\_. *Terror Psicológico no Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

HIRIGOYEN, Marie France *A violência perversa do cotidiano*. Tradução de Maria Helen Huhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

\_\_\_\_\_. *Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LIMA, Francisco Meton Marques de. *Reforma trabalhista: entenda ponto por ponto*. São Paulo: LTr, 2017.

MENEZES, Claudio Armando C. Assédio Moral e seus Efeitos Jurídicos. *Revista de Direito Trabalhista*. São Paulo, ano 8, n. 10, out. 2002

NASCIMENTO, Sonia A. C. Mascaro. Assédio moral no ambiente do trabalho. *Revista LTr*. São Paulo, v. 68, n. 08, ago 2004.

\_\_\_\_\_. Assédio moral e Dano Moral no Trabalho. *Revista LTr*. 3. ed. São Paulo, 2015.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio Moral Laboral e Direitos Fundamentais *Revista LTr*. 2. ed. São Paulo, 2016.

\_\_\_\_\_. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 10, n 1149, 24 ago. 2006. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/8838/noco-es-conceituais-sobre-o-assedio-moral-na-relacao-de-emprego>. Acesso em: 18 fev. 2018.

RODENAS, Maria José Romero. *Protección frente al acoso moral em el trabajo*. 3. ed. Albacete: Bomarzo, 2005.

RODRIGUES JUNIOR, Edson Beas. (Org.). *Convenções da OIT e outros instrumentos de direito internacional público e privado relevantes ao direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017.

SCHIAVI, Mauro. *Manual de direito processual do trabalho*. De acordo com Novo CPC. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentário à Reforma trabalhista*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

TEIXEIRA, João Luis Vieira. *O assédio moral no trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2016.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. O processo do Trabalho e a reforma trabalhista: as alterações introduzidas no processo do trabalho pela Lei 13.467/2017. *Revista LTr*. São Paulo, 2017.