



FACULDADE BAIANA DE DIREITO E GESTÃO

CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU*

DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO

RAÍZA DE ARAÚJO RAMOS

**O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E O SEU OBSTÁCULO
PROBATÓRIO**

Salvador
2018

RAÍZA DE ARAÚJO RAMOS

**O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E O SEU OBSTÁCULO
PROBATÓRIO**

Monografia apresentada a Faculdade Baiana de Direito e Gestão como requisito parcial para a obtenção de grau de Especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho.

Salvador
2018

RAÍZA DE ARAÚJO RAMOS

**O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E O SEU OBSTÁCULO
PROBATÓRIO**

Monografia aprovada como requisito para obtenção do grau Especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____/____/ 2018

Dedico o presente trabalho a minha família. Especialmente aos meus pais e meus irmãos pelo apoio constante a cada etapa superada.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ser tudo em minha vida.

A minha família, por me apoiar em todos os momentos e etapas da vida.

Aos meus pais, pelo amor incondicional, sempre me motivando a ser cada dia melhor.

Aos meus irmãos, pelo apoio e torcida para o meu sucesso.

A minha tia Elcy e Aninha por todo acolhimento e carinho de sempre.

Aos amigos que fiz na Baiana, em especial a Josy por todo auxílio e amizade.

Aos professores da Baiana, pela colaboração em expandir os meus conhecimentos.

A todos, muito obrigada!

“A coisa mais indispensável a um homem é reconhecer o uso que deve fazer do seu próprio conhecimento. ”
(Platão).

RESUMO

O presente trabalho tem por finalidade analisar e ampliar a visibilidade jurídica e social do fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho. Apesar de o assédio ter ganhado uma maior importância pelos estudiosos, a discussão referente ao tema no Direito do Trabalho está em desenvolvimento, no sentido de que esse tema ainda não alcançou a notoriedade que deveria, pois merece uma atenção maior, inclusive, na prevenção e punição do assédio. Os efeitos do assédio são incalculáveis, acarretam prejuízos de ordem moral, física e psicológica nas vítimas. A todo instante os trabalhadores são afastados dos seus empregos por licença médica ou simplesmente por não suportarem mais conviver com tanta humilhação e constrangimento no local de trabalho. Nesse sentido, a pesquisa bibliográfica objetiva esclarecer o assédio moral no trabalho por meio de suas origens, conceitos, características e consequências, destacando a violação da dignidade da pessoa humana. Elucida ainda sobre as indenizações decorrentes do assédio e, principalmente, o grande obstáculo em conseguir provar o assédio moral enfrentado pelos trabalhadores em seu ambiente de trabalho. Por fim, esclarece ainda a importância das políticas de prevenção que devem ser adotadas para resolver esse problema e análise jurisprudencial para a demonstração do assédio moral.

Palavras-chaves: Assédio moral, obstáculos probatórios, consequências, ambiente de trabalho.

LISTA DE ABREVIATURA

CF/88 – Constituição Federal de 1988

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CPC– Código de Processo Civil

CC – Código Civil

CP– Código Penal

ONU–Organização das Nações Unidas

STF – Supremo Tribunal Federal

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
2.0 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E A PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DO TRABALHO	12
2.1 CONTEXTO HISTÓRICO E CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL	13
2.2 CARACTERÍSTICAS E EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL	18
2.2.1 Diferença entre o assédio moral e o falso assédio moral	25
2.3 RELAÇÕES DE TRABALHO	27
2.4 MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL	30
2.5 AS FASES DO ASSÉDIO MORAL	33
2.6 O QUE FAVORECE O ASSÉDIO MORAL	35
2.7 COMO SE MANIFESTA O ASSÉDIO MORAL	39
3.0 RESPONSABILIDADE CIVIL PELOS PREJUÍZOS CAUSADOS PELA PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL	43
3.1. PRESSUPOSTOS	44
3.1.1 Conduta violadora de um dever jurídico/ato ilícito	44
3.1.2 Nexo de causalidade	45
3.1.3 Dano	47
3.1.4 Culpa	48
3.2 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR	49
3.3 INDENIZAÇÃO PELO ASSÉDIO MORAL	52
3.4 CUSTOS DO ASSÉDIO MORAL	56
4.0 PROVA DO ASSÉDIO MORAL NO PROCESSO DO TRABALHO	58
4.1 COMPROVAÇÃO EM JUÍZO	58
4.2 O ÔNUS DA PROVA	61
4.3 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DA COMPROVAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL	62
4.4 PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL	66
5.0 CONCLUSÃO	69
REFERÊNCIAS	71

1. INTRODUÇÃO

Embora a discussão sobre o assédio moral seja atual, o fenômeno provavelmente é tão antigo quanto o próprio trabalho. Entretanto, só recentemente é que os seus prejuízos passaram a ter uma maior visibilidade pelos estudiosos. Assim, observa-se que o referido assédio reflete de maneira considerável na vida do trabalhador, atingindo não somente o cotidiano laboral, como também, a vida familiar e social da vítima.

Diante dessa realidade, nota-se que o assédio moral possui uma ligação direta com a estrutura psicológica e emocional do trabalhador, contemplando um dos direitos mais importantes da humanidade: A dignidade da pessoa humana.

Esse trabalho tem o principal objetivo em demonstrar o obstáculo probatório do assédio moral no âmbito da prática processual trabalhista, tendo em vista que é uma realidade habitual no ambiente de trabalho e que os elementos que a compõem são de difícil comprovação. Essa prática ofensiva gera inúmeras consequências que não se limitam apenas ao agressor e à vítima, atinge também a empresa e o Estado, além de toda a sociedade.

Destarte, o presente trabalho apresenta-se com uma temática que possui relevância social, tendo em vista que a condição do trabalhador está condicionada aos direitos e garantias da pessoa humana. Neste sentido, a importância dos tópicos abordados reside no esclarecimento da proteção da saúde física e psíquica do trabalhador e, por conseguinte da dificuldade em provar o assédio moral no ambiente de trabalho.

Para o estudo, dessas relevâncias, dividiu-se o trabalho em quatro capítulos que exploram a presença do assédio moral no ambiente de trabalho, bem como a responsabilização dos empregadores pelos prejuízos causados às vítimas e a difícil comprovação em juízo dos danos obtidos pelo assédio moral.

Dessa maneira, no segundo capítulo far-se-á uma explanação acerca da dignidade da pessoa humana e o assédio moral no ambiente de trabalho, trazendo para isso os seguintes pontos: Evolução histórica, conceito e consequências do assédio, as relações

de trabalho, as modalidades e fases do assédio, bem como os fatores que favorecem o seu aparecimento e, por fim, a manifestação do assédio no ambiente de trabalho.

Em seguida, no terceiro capítulo, realizou-se a abordagem acerca da responsabilidade civil pelos prejuízos causados pelo assédio moral e seus pressupostos, tais como: conduta violadora de um dever jurídico diante de atos ilícitos, nexos de causalidade, dano, culpa e a responsabilidade civil do empregador diante de quem praticou o ato ofensivo, os critérios de fixação de indenização pelos danos morais referentes ao assédio e o seu elevado custo, sob o ponto de vista financeiro e econômico, diante do assediado e de toda a sociedade.

Já no quarto capítulo realizou-se a explicação acerca da instrução probatória no direito do trabalho, analisando os seus princípios, bem como o ônus da prova e o reconhecimento do obstáculo em comprovar os danos decorrentes do assédio moral nas vítimas, utilizando a jurisprudência como referencial.

Posteriormente, realizou-se uma abordagem acerca da importância da prevenção no cotidiano trabalhista, no sentido de demonstrar que adotar esse tipo de medida é a maneira mais viável de evitar as possíveis injustiças e consequências devastadoras que atingem os inúmeros trabalhadores desse país.

Por fim, procedeu-se no último capítulo à conclusão do trabalho monográfico indicando os principais pontos das análises realizadas através de estudo bibliográfico.

2. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E A PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DO TRABALHO

A dignidade da pessoa humana pode ser considerada como um conceito básico para que seja possível garantir a todos os direitos humanos, que apesar de sem direito inerentes a todos os seres humanos, tornou-se um conceito forte a partir da primeira metade do século XX, mais especificamente após a segunda guerra mundial quando do estabelecimento da Organização das Nações Unidas. Neste momento, um dos principais objetivos de tal instituição era de tentar evitar que massacres e abusos como os ocorridos na Alemanha Nazista voltassem a acontecer. Anos após a criação da ONU, instituiu-se o Tratado de São Francisco que objetivava garantir a aplicabilidade dos direitos humanos para todas as pessoas.

Antes de definir a dignidade da pessoa humana é fundamental conceituar os termos dignidade e pessoa humana. A dignidade pode ser entendida como uma qualidade do que pode ser considerado como honrado. Quanto à pessoa humana, entende-se que se há pessoa humana é por que há pessoas não humanas. Assim, são pessoas não humanas aquelas que não possuem características humanas, a exemplo das pessoas jurídicas, que representam organizações que, apesar de possuírem personalidade própria e o poder de contratar, demitir, gerar lucros e prejuízos, e poder abrir falência, não existe como ser humano. Assim, o termo pessoa humana vem para distinguir os indivíduos humanos, nascidos de mulheres como preferem falar alguns autores, dos outros tipos de pessoas.

O termo dignidade da pessoa humana é considerado como tão complexo que alguns autores costumam apresentar conceitos que são em alguns casos discordantes. De forma simplificada, porém, podemos definir a dignidade da pessoa humana como todo aquele direito que deva ser garantido para que qualquer ser humano tenha condições de viver de forma digna, satisfatória e plena.

Apesar de sua finalidade de garantir o cumprimento dos direitos humanos, a dignidade da pessoa humana não é considerada pela maior parte dos autores como um direito, uma vez que a mesma não é contemplada diretamente no ordenamento jurídico,

tratando-se de um atributo que todo ser humano possui independente de qualquer característica como cor, raça, sexo, orientação sexual, posicionamento político, posição sexual ou religião, bastando ser a pessoa considerada como um ser humano para possuir tal atributo. Entende-se, portanto, que a dignidade não é um atributo que possa ser cedida ou mesmo retirada, é um atributo do próprio ser humano.

No ordenamento jurídico brasileiro a dignidade da pessoa humana não é considerada como um direito fundamental, mas é um princípio. Entende-se que as normas jurídicas podem ser divididas entre regras e princípios, sendo que os princípios são uma espécie de fonte subsidiária das normas. De acordo com Bonavides (2004, p.155):

Os princípios gerais são, a meu ver, normas fundamentais ou generalíssimas do sistema, as normas mais gerais. O nome de princípio induz em engano, tanto que é velha questão entre jurista se os princípios são ou não normas. Para mim não há dúvida: os princípios gerais são normas como todas as demais. E esta é a tese sustentada também pelo estudioso que mais amplamente se ocupou da problemática, ou seja, Crisafulli. Para sustentar que os princípios gerais são normas os argumentos vêm a ser dois e ambos válidos: antes de tudo, se são normas aquelas das quais os princípios gerais são extraídos, através de um procedimento de generalização sucessiva, não se vê que não devam ser normas também eles: se abstraio de espécies animais obtenho sempre animais, e não flores ou estrelas. Em segundo lugar, a função para a qual são abstraídos e adotados é aquela mesma que é cumprida por todas as normas, isto é, a função de regular um caso. Para regular um comportamento não regulado, é claro: mas agora servem ao mesmo fim para que servem as normas expressas. E por que então não deveriam ser normas?

Como princípio fundamental que é, a dignidade humana representa uma espécie de valor principal guia, sendo o princípio que apresentar o maior valor hierárquico dentro do ordenamento jurídico. Deste modo, quando o empregado é submetido a situações vexatórias no ambiente de trabalho, como é o caso do assédio moral, a sua dignidade, também, é abalada, de modo que a conduta reiterada causa prejuízos não ao trabalhador, mas a sua dignidade enquanto pessoa humana.

2.1. CONTEXTO HISTÓRICO, CONCEITO E CONSEQUÊNCIAS.

Apesar de se falar bastante sobre o assédio moral, esse fenômeno não é recente, existe desde o princípio da vida. No entanto, passou a ganhar uma importância maior

apenas a partir do século XX, sendo vista por uma perspectiva diferente de antigamente, já que hoje os danos do assédio são considerados graves e completamente prejudiciais à saúde psíquica dos trabalhadores.

Nesse sentido, constata-se que a partir dos estudos do psicólogo alemão Heinz Leymann, o assédio moral ganhou a sua devida importância. Nota-se que o médico foi o grande precursor no que se refere ao estudo do tema, seus estudos serviram para difundir o assunto na Europa e, fundamentalmente, na França, na qual se encontra de suma importância.

De acordo com o relato da autora Márcia Novaes Guedes (2003, p. 27), foram nas esferas da Medicina e da Psicologia que se realizaram as primeiras pesquisas à respeito do assédio moral:

No começo de 1984 Heinz Leymann publica, num pequeno ensaio científico, o resultado de uma longa pesquisa pela National Board of Occupational Safety and Health in Stokolm, no qual demonstra as consequências do mobbing, sobretudo na esfera neuropsíquica, sobre a pessoa que é exposta a um comportamento humilhante no trabalho durante certo lapso de tempo, seja por parte dos superiores, seja pelos colegas de trabalho. Os estudos de Leymann se desenvolveram, sobretudo na Suécia, para onde se transferira em meados dos anos cinquenta, e evidenciam que em um ano 3,5% dos trabalhadores de uma população economicamente ativa de 4,4 milhões de pessoas, sofreram perseguição moral por um período superior a 15 meses. Leymann estabeleceu que, para caracterizar a ação como de mobbing, era necessário que as humilhações se repetissem pelo menos uma vez na semana e tivessem a duração mínima de seis meses. A esse tipo de violência ele denominou de psicoterror.

Segundo os estudos e pesquisas feitas por Leymann toma-se como base os índices de assédio em países da Europa. Destaca-se o Reino Unido com um percentual de 16,3% de trabalhadores afetados pela prática da violência, em seguida, a Suécia, com 10,2%, depois, vem a França com 9,9% e a Irlanda com 9,4%. A Alemanha conta com 7,3% dos trabalhadores vítimas de assédio, e logo após vêm Espanha, Bélgica, Grécia e Itália, respectivamente. Os dados, porém, podem estar mascarados, ou seja, os números de assédios sofridos pelos empregados podem ser ainda maiores.

Feita a explanação, Lima Filho (2007, p. 154) conta que as modificações ocorridas causaram efeitos primeiramente na Europa:

No âmbito europeu a Suécia, a França, a Finlândia e a Holanda foram os primeiros Estados a estabelecerem em seus ordenamentos jurídicos um marco regulador do assédio moral no âmbito das relações laborais. A Bélgica também editou norma a respeito do mobbing (Lei de 11.06.02 - art. 32.3), enquanto na Itália embora não exista ainda uma lei específica de caráter geral sobre o fenômeno, mas apenas uma proposição do Comitê de Trabalho do Senado (Proposição n. 122) ainda não aprovada, na Região do Lácio o assédio moral foi disciplinado. [...] Na Espanha as Leis 51/2003 e 62/2003 tratam assédio discriminatório.

Conforme Alice Monteiro de Barros, no Brasil, a expressão “assédio moral” é a mais conhecida. Entretanto, esse fenômeno possui variadas denominações: Na Itália, Alemanha e países escandinavos o assédio moral é conhecido com mobbing, já na Inglaterra, chama-se de bulling, nos Estados Unidos, por sua vez, denomina-se harassment, no Japão recebe o nome de ijime, na França o termo dado foi harcèlement moral, já em países de língua portuguesa o assédio moral é conhecido como terror psicológico, tortura psicológica ou humilhações no trabalho.

Ainda não há uma previsão legal direcionada ao tema do assédio moral, portanto, no intuito de alcançar uma definição mais precisa, é relevante expor o conceito trazido por Nascimento:

Uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra as dignidades 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 a integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho. (NASCIMENTO, 2011, p.14).

No mesmo sentido, tem-se mais um posicionamento doutrinário:

Como um processo de psicoterror, ou seja, de práticas em que se exercita o terrorismo psicológico contra determinada pessoa, e se manifesta sob diversas formas de conduta, todas abusivas e sempre com o objetivo de humilhar, de desestabilizar emocionalmente e de prejudicar a sua vítima, onde três são, então, os elementos centrais extraídos desse conceito: a repetitividade, a violência psicológica e a finalidade destrutiva. (HIRIGOYEN, 2006, p.63)

O fenômeno do assédio moral é também entendido da seguinte maneira:

[...] violência perversa e silenciosa do cotidiano ou psicoterror, nada mais é do que a submissão do trabalhador a situações vexaminosas, constrangedoras e humilhantes, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, em razão das funções que exerce; determinado com tal prática um verdadeiro terror psicológico que resultará na degradação do ambiente de trabalho, na vulnerabilidade e desequilíbrio da vítima, estabelecendo sérios riscos à saúde física e psicológica do trabalhador e às estruturas da empresa e do Estado. (SILVA, 2012, p.4).

Verifica-se que o assédio moral praticado pelo agressor traz graves consequências para a vítima, atingindo um dos principais direitos fundamentais, a dignidade da pessoa humana. Nota-se ainda que o assédio moral indica alguns efeitos no primeiro momento, quando ainda não se tornou tão grave, efeitos estes relacionados à saúde da vítima que são característicos da depressão, como por exemplo: estresse, ansiedade, cansaço, enxaquecas, distúrbios digestivos, etc.

Observa-se que nesse estágio, a pessoa pode se recuperar rapidamente se for afastada do seu agente provocador, ela então recuperará o equilíbrio, sem maiores consequências a longo prazo. No entanto, quando o assédio se agrava, a vítima começa a apresentar um estado de depressão mais sólido, aparentando uma enorme tristeza.

Dessa forma, Beraldo, acrescenta que:

Diante de uma situação estressante, o organismo reage pondo-se em estado de alerta, produzindo substâncias hormonais, causando depressão do sistema imunológico e modificação dos neurotransmissores cerebrais [...] Se a situação se prolonga, ou repete-se com intervalos próximos, ultrapassa a capacidade de adaptação do sujeito e a ativação dos sistemas neuroendócrinos perdura. E a persistência de elevadas taxas de hormônios de adaptação acarreta distúrbios que podem vir a instalar-se de forma crônica. Os primeiros sinais de estresse são, segundo a suscetibilidade do indivíduo, palpitações, sensações de opressão, de falta de ar, de fadiga, perturbações do sono, nervosismo, irritabilidade, dores de cabeça, perturbações digestivas, dores abdominais, bem como manifestações psíquicas, como a ansiedade. (BERALDO, 2012, p.88)

Verifica-se ainda que com o passar do tempo, quando o assédio passa a ser corriqueiro, intensificando ainda mais o quadro da vítima, a mesma apresenta os distúrbios psicossomáticos, o desenvolvimento desse distúrbio é grave e de crescimento rápido.

Nesse sentido, identifica-se essa evolução sob a forma de emagrecimentos intensos ou rápidos, aumentos de peso (quinze a vinte quilos em alguns meses), distúrbios digestivos (gastrites, colites, úlceras de estômago), distúrbios endocrinológicos (problemas de tireoide), crise de hipertensão arterial incontrolável, vertigens, doenças de pele, etc.

Ademais, percebe-se que a vítima sofre ainda consequências emocionais específicas como a vergonha e a humilhação. Isso explica bem o fato de se isolarem e a enorme dificuldade de se expressarem diante dos colegas de trabalho.

O psicológico das vítimas é tão abalado, que chegam a ponto de não acreditarem mais no seu potencial, pois o agressor consegue afetar por completo a sua autoestima, colocando em dúvida a sua saúde mental.

Nesse sentido, evidencia-se o posicionamento doutrinário ao explicar que:

A depressão, a amargura, o sentimento de fracasso e de vergonha impulsionam o assediado, como regra, a um isolamento da sociedade, não vislumbrando mais qualquer interesse em eventos ou encontros com amigos ou conhecidos. Tudo isso passará a ser uma tortura para a maioria das vítimas do assédio moral, pois temem ser apontados como fracos ou covardes. Muitas vezes os amigos nem têm conhecimento dos fatos vivenciados pelo assediado, pois este prefere manter o isolamento, aniquilando sua convivência social e entregando-se à corrosão de seus vínculos afetivos. (SILVA, 2012, p.85)

Vê-se que o comportamento dos colegas de trabalho, que muitas vezes agem como se nada tivesse acontecido e faz o assediado pensar que por algum motivo merece ser tratado daquela forma, torna a situação da vítima ainda mais insuportável. Assim, o trabalhador pode passar por uma neurose traumática, e, neste caso, o estado depressivo se torna crônico.

Nota-se, portanto, que o assédio moral é um processo onde a pessoa se transforma naquilo de que é acusada. Se o agressor o faz pensar que é um empregado incompetente, será assim que essa pessoa se sentirá. É vista como uma paranoia e depois de certo tempo, a vítima sente-se desconfiada e maníaca. As palavras possuem uma enorme força a ponto de transformar qualquer indivíduo.

Por todo o exposto, não há como negar a importância desse tema, mesmo porque os seus efeitos são devastadores e afetam diretamente a saúde dos envolvidos. Esclarece Heinz Leymann (1996, p. 8 e 16), que o processo de assédio pode ser “sempre evitado ou interrompido, basta querer”. Então, nada melhor do que a prevenção para evitar o assédio e preservar a saúde e a dignidade do trabalhador.

2.2 CARACTERÍSTICAS E EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL

Observa-se que o assédio moral possui diversas características, algumas delas bem marcantes e definidas. Inicialmente, verifica-se a conduta abusiva do agressor, que é direcionada à vítima na intenção de humilhar, perseguir, constranger e excluir. Fala-se também da natureza psicológica, tendo em vista que o assédio moral é uma violência psíquica que ocorre dentro do ambiente de trabalho.

Da mesma forma, revela-se a conduta repetitiva, pois é necessário que haja frequência na prática dos atos lesivos. E, ainda, a finalidade de exclusão. Pode-se dizer também que o assédio moral possui caráter econômico, já que o empregador visa o aumento de lucro em suas respectivas empresas.

É importante esclarecer que o assédio moral se caracteriza pela ação ou omissão de atos abusivos ou hostis realizados de forma sistemática e repetitiva durante certa duração e frequência de forma consciente. Estabelece os artigos 186 a 188 do Código Civil:

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

Art. 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.

Art. 188. Não constituem atos ilícitos:

I - os praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido;

II - a deterioração ou destruição da coisa alheia, ou a lesão a pessoa, a fim de remover perigo iminente.

Parágrafo único. No caso do inciso II, o ato será legítimo somente quando as circunstâncias o tornarem absolutamente necessário, não excedendo os limites do indispensável para a remoção do perigo.

No que diz respeito à conduta abusiva, a mesma identifica-se no momento em que ultrapassa os limites da boa convivência no ambiente de trabalho, quando fogem do tratamento digno ao trabalhador. Existe nesse momento um objetivo em humilhar e constranger a vítima.

Compreende-se que o assédio inicia-se, por exemplo, quando a vítima se opõe a uma ordem do chefe ou não se adequa a uma determinada mudança realizada no trabalho.

A partir daí, um superior pode se valer dessa condição para iniciar o assédio e humilhar a vítima.

Notam-se algumas situações em que pode ocorrer o assédio, como: Excluir o agredido, impedir a vítima de se expressar, expor à situações humilhantes e constrangedoras perante os colegas, atribuir tarefas complexas determinando prazos incompatíveis, tratamento agressivo, revistas pessoais e inúmeras outras formas de tratamento que atingem a dignidade do trabalhador.

Sobre o tema, Hirigoyen (2006, p. 65) ensina que “conduta abusiva é aquela que pode trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa e pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”. Sobre o tema, Guedes (2003, p.33), esclarece ainda que a conduta abusiva “manifesta-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos, constrangimento, podendo ir desde o isolamento, passando pela desqualificação profissional, até chegar ao terror com destruição psicológica da vítima”.

Ademais, como visto, o assédio moral é uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do agredido. O referido assédio não ocorre somente no ambiente de trabalho, mas também nas relações entre cônjuges, no ambiente familiar, nas escolas, entre outros.

A ciência prova que doenças são causadas porque o lado psicológico é afetado e sendo assim, ocorre a somatização no corpo da vítima, de maneira que o tratamento humilhante e vexatório destinado ao agredido pode gerar inúmeros danos a sua saúde, podendo chegar a níveis extremos, como por exemplo, tentativas de suicídio.

De acordo com o posicionamento doutrinário majoritário, a reiteração da conduta abusiva é característica fundamental para constituir o assédio moral. As condutas humilhantes e vexatórias devem ser praticadas de forma prolongada, para que possam se tornar de fato ofensivas e prejudiciais à saúde da vítima, não podendo, portanto, serem fatos isolados e eventuais.

A habitualidade das agressões, frequência nas discussões e na capacidade de desestabilizar emocionalmente a vítima em seu ambiente de trabalho caracterizam

situações de assédio moral, ainda que essa conduta não seja praticada todos os dias, basta que haja regularidade e seja suficiente para causar danos a saúde do agredido.

Assim, relevante se faz compreender o elemento reiteração como aquelas atitudes não isoladas, não eventuais, não pontuais, que visem a destruição da dignidade psicológica do indivíduo, quer por reprimendas constantes, quer por agressões aparentemente solitárias, mas particularmente humilhantes, como é o caso de certas demissões desumanas em que pequenos indícios de hostilidade e rejeição não admitidas pela vítima podem ser verificadas. (HIRIGOYEN, 2005, p. 31).

Alguns doutrinadores afirmam que conduta abusiva e reiterada que atenta a dignidade psíquica da vítima deve ter por finalidade a sua exclusão do ambiente de trabalho. De modo que essa exclusão pode ser implícita ou explícita, tendo em vista que se a manifestação em excluir a vítima for expressa, o assédio moral será facilmente identificado.

Segundo Nascimento (2004, p. 925 a finalidade de exclusão guarda profundos traços discriminatórios. “[...] imotivadamente, cria-se uma situação para furtar-se de despesas com verbas trabalhistas, ou ainda para excluir alguém indesejado simplesmente pela competição entre colegas, discriminando a vítima com objetivos ilícitos.”

Portanto, para a autora, o assédio moral é espécie do gênero discriminação, em virtude de ser a finalidade maior de tais condutas a exclusão da pessoa do ambiente de trabalho, de modo a expô-la a situações de desigualdade propositadamente e sem motivo legítimo.

Como já esclarecido, existem algumas condições para a existência do assédio moral, na ausência destas, obviamente não haverá assédio, porém, poderá existir a presença de uma figura jurídica diversa, a figura jurídica de danos morais, por exemplo. Há a possibilidade ainda de existir uma simulação do assédio, denominada de falso assédio.

Discute-se a necessidade de intenção do assediador em realizar o assédio moral na vítima. Há um entendimento maior de que é preciso a intenção do assediador em destruir a imagem da vítima, colocando-a em uma situação humilhante. Neste sentido a quarta turma do Tribunal Regional da Terceira Região, posicionou-se da seguinte forma:

ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. O direito à indenização por danos morais requer a configuração do efetivo dano, da conduta antijurídica do agente, do nexa causal entre o dano e o ato ilícito e da culpa do agente. Tratando-se de pedido de indenização por danos morais fundamentado na alegação da prática de assédio moral por parte do empregador, importante ressaltar algumas observações sobre o que pode ser considerado como assédio moral. A jurisprudência tem entendido que o assédio moral é a reiterada perseguição a alguém, devendo haver por parte do empregador o ânimo de depreciar a imagem e o conceito do empregado perante si próprio e seus pares, fazendo diminuir a auto-estima do mesmo. Trata-se, em verdade, de uma conduta do empregador direcionada a um indivíduo. A doutrina conceitua o assédio moral nos seguintes termos: "(...) Juridicamente, pode ser considerado como um abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, não-sexual e não-racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento. Mais sinteticamente, o assédio moral constitui, segundo o projeto de lei francês, depositado no Senado em Paris no dia 21 de dezembro de 2000 (hoje já transformado em lei), 'um assédio pela degradação deliberada das condições de trabalho'. (...) Nesse sentido, o assédio pode ser também visto através do ângulo do abuso de direito do empregador de exercer seu poder diretivo ou disciplinar. Porque é sob o manto do exercício normal de suas prerrogativas patronais, que o assédio se manifesta mais freqüentemente. Nessas hipóteses, as medidas empregadas têm por único objetivo deteriorar, intencionalmente, as condições em que o trabalhador desenvolve seu trabalho (...). A obrigação de executar o contrato de trabalho de boa-fé pode, contudo, vir em auxílio do trabalhador, já que se impõe a ambas as partes ligadas por uma relação de trabalho (...)." (Juíza Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schimidt, in, "O Assédio Moral no Direito do Trabalho". Revista da Associação Brasileira das Mulheres de Carreira Jurídica, n. 2, Novembro de 2003, p. 109). Nestes termos, não há dúvida de que o assédio moral no trabalho se exterioriza por meio de gestos, comportamentos obsessivos e vexatórios, humilhações públicas e privadas, amedrontamento, ameaças, ironias, sarcasmos, difamações, exposição ao ridículo, trocadilhos, perseguição física, etc., não se descartando a hipótese do abuso de direito do empregador de exercer seu poder diretivo e disciplinar, em nítida degradação das condições de trabalho. Revelando os elementos dos autos a prática reiterada da reclamada em exigir serviços da reclamante além de sua capacidade laborativa, o que ocasionou sua incapacidade temporária para o trabalho em decorrência de acometimento de doença psico-social, devidas são as indenizações por danos morais e materiais. (TRT-3 - RO: 01863200810003001 0186300-77.2008.5.03.0100, Relator: Julio Bernardo do Carmo, Quarta Turma, Publicação: 01/02/2010,29/01/2010. TRT3. Disponível em < <http://www.trt3.gov.br/>> Acesso em 01/03/2018).

Existe essa necessidade de demonstrar a intenção para que seja configurado o assédio, pois, em muitos casos, essas condutas ofensivas são geradas no “calor da emoção”, por algum estresse momentâneo do trabalho e, sendo assim, podem ser resolvidas com um simples pedido de desculpas, o que já descaracteriza o assédio, pois não houve a intenção em humilhar o trabalhador.

A comunicação e o diálogo entre as partes são essenciais, pois o assediador, mesmo que intencionalmente, pode não perceber que as ofensas dirigidas à vítima estão atingindo o lado psicológico das mesmas e a comunicação é uma ótima ferramenta para impedir que danos maiores aconteçam.

Entretanto, entende-se que se o assediador tem consciência de que a sua conduta abusiva está causando efeitos na saúde da vítima e mesmo assim não põe fim a esses atos, será responsabilizado pelos mesmos, já que mesmo ciente do mal que estava causando, não fez nada para impedir a violência moral.

Sabe-se que para que seja caracterizado o assédio, é necessário que o assediador tenha intenção de alcançar algum objetivo. Este objetivo pode ser o de afastar a vítima do trabalho por não querer mais se relacionar com esse empregado ou simplesmente abalar o psicológico da vítima, atingindo a sua saúde.

Desse modo, caso não haja os referidos objetivos não será caracterizado o assédio moral, como esclarece o seguinte julgado:

ASSÉDIO MORAL - DESCARACTERIZAÇÃO - TRATAMENTO DESELEGANTE - OFENSA NÃO PESSOAL - Por assédio moral na relação de emprego deve-se entender o comportamento traiçoeiro ou a seqüência de atos patronais, ou de seus prepostos, ostensivos, de molestação ou de importunação praticados com a intenção de enfraquecer moralmente o trabalhador, com a finalidade de forçá-lo a praticar ou deixar de praticar algo contra a sua vontade, como por exemplo, afastar-se do emprego ou aceitar alteração contratual lesiva a seus interesses. Se as atitudes do preposto não se dirigiam de forma específica à reclamante, não tinham por finalidade impeli-la a deixar o emprego ou aceitar alteração prejudicial de seu contrato de trabalho, não configurada a ofensa pessoal e nem se pode tomar tal conduta como revestida da gravidade necessária para a caracterização do assédio moral. (TRT-3 - RO: 401806 03595-2005-091-03-00-3, Relator: Taisa Maria M. de Lima, Sexta Turma, Publicação: 09/05/2006, Disponível em <<http://www.trt3.gov.br/>> Acesso em 01/03/2018).

Julga-se imprescindível que os sintomas percebidos na vítima sejam realmente decorrentes do assédio moral, ou seja, é necessário que sejam provados os prejuízos na saúde física e/ou psíquica do trabalhador, ainda que essa prova seja difícil de ser realizada. Assim, segue o julgado:

BANCO - ASSÉDIO MORAL - COBRANÇA ABUSIVA DE METAS - O assédio moral configura-se quando o empregado é exposto, pelo empregador ou preposto deste, a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho, que provocam no empregado sentimento de humilhação,

menosprezo e desvalorização. Para o direito à reparação devem coexistir a ilicitude (ato omissivo ou comissivo), o dano e o nexo causal entre ambos, e a prova da conduta dolosa ou culposa do agente. É certo que a comprovação de tais elementos incumbe ao autor, por ser fato constitutivo de seu direito, nos expressos termos dos artigos 818 da CLT c/c 333, I, do CPC. O professor José Alberto Couto Maciel, ressaltando a situação de subordinação em que o empregado se encontra no liame que o une ao empregador, assevera que "o trabalhador, como qualquer outra pessoa, pode sofrer danos morais em decorrência de seu emprego, e, acredito até, que de forma mais contundente do que as demais pessoas, uma vez que seu trabalho é exercido mediante subordinação dele ao empregador como característica essencial da relação de emprego. Ora, o empregado, subordinado juridicamente ao empregador, tem mais possibilidade do que qualquer outro de ser moralmente atingido, em razão própria hierarquia interna em que se submete à sua direção, a qual o vê, na maioria das vezes, como alguém submisso às suas ordens, de forma arbitrária." ("O Trabalhador e o dano moral", Síntese Trabalhista, maio/95 p.8). E que há cobrança de metas no setor bancário não é novidade. No caso, a prova oral produzida revelou que o banco reclamado incorreu em atos abusivos, configurando o alegado assédio moral. (TRT-3 - RO: 02132201400703008 0002132-15.2014.5.03.0007, Relator: Paulo Roberto de Castro, Setima Turma, Publicação: 14/08/2015). Disponível em < <http://www.trt3.gov.br/> Acesso em 05/05/18).

Desse modo, é esclarecedor que se o assediador praticou atos abusivos contra a vítima, mas ela não foi atingida psicologicamente, então, não houve prejuízo e desse modo, não há como responsabilizar o assediador, haja vista que não existe indenização sem um dano proporcional.

Entende-se que o assédio moral não é visto como doença, a doença se constitui porque é proveniente do assédio. Os atos abusivos e hostis direcionados à vítima resultam em sintomas semelhantes aos da depressão, por exemplo, ansiedade, tristeza, estresse, etc. O importante é saber se essa doença foi causada pelo assédio.

Para que o assédio moral seja caracterizado depende ainda de outros fatores: O assediador deve agir no local de trabalho, durante a jornada de trabalho no desempenho de suas funções, pois caso o contrário, não haverá a responsabilidade do empregador.

RECURSO INOMINADO. PROCESSUAL CIVIL ADMINISTRATIVO. MUNICÍPIO DE PELOTAS. PROFESSORA MUNICIPAL. PRETENSÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. IMPUTAÇÃO NÃO CARACTERIZADA DE ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. Convencionou-se chamar de "assédio moral" o conjunto de práticas humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, às quais são submetidos os trabalhadores no exercício de suas funções - usualmente quando há relação hierárquica -, em que predominam condutas que ferem a dignidade humana, a fim de desestabilizar a vítima em seu ambiente de

trabalho, forçando-o a desistir do emprego. (AC 70022783237, 9ª CCível/TJRGS, rel. des. Marilene Bonzanini Bernardi, j. 04/12/2008) Como bem destacado pela sentença, não se caracterizou, no caso em foco, perseguição ou assédio moral em face da professora no ambiente de trabalho, mas regular exercício do poder discricionário, lastreado em juízo de conveniência e oportunidade, inerente à definição do quadro docente a atuar no ano letivo seguinte numa instituição de ensino. De efeito, a par da dificuldade no trato com as relações interpessoais no local de trabalho, documentadas nas atas de reuniões realizadas inclusive com a participação de alunos, as reiteradas justificadas ausência ao trabalho da professora, não obstante legais, implicam, para a instituição de ensino, elevando ônus pedagógico, ainda mais diante do desinteresse, também documentado nas referidas atas, não só na preparação de material didático para ser aplicado em sua ausência, mas na própria recuperação do conteúdo não ministrado, o que acaba acarretando solução de continuidade no ensino, mesmo quando se pode contar com professor substituto, figura rara ante a notória carência de professores na rede pública. NEGARAM PROVIMENTO AO RECURSO, MANTENDO A SENTENÇA POR SEUS PRÓPRIOS FUNDAMENTOS. (Recurso Cível Nº 71004655817, Turma Recursal da Fazenda Pública, (TJ-RS Recurso Cível: 71004655817 RS, Relator: Ricardo Bernd, Julgamento: 18/12/2013, Turma Recursal da Fazenda Pública, Publicação: 23/01/2014) Disponível em < [http:// www.tjrs.jus.br](http://www.tjrs.jus.br). Acesso em 25.05.2018).

Observa-se, portanto, que a caracterização do dano moral depende dos atributos já mencionados e, estes, devem ser provados em juízo. Contudo, muitas vezes o dano moral não é considerado. Ademais, no que concerne aos efeitos do assédio moral sobre a saúde da vítima, verifica-se que muitas doenças são causadas porque o lado psicológico do indivíduo foi atingido e, muitas vezes, de maneira irreversível, levando até a morte, em alguns casos.

Assim, é de extrema importância que seja atribuída uma atenção maior ao fenômeno do assédio moral, já que ele provoca inúmeras consequências, não só para o assediado, mas para toda a sociedade.

Conforme visto no presente trabalho, o assédio moral é um problema rotineiro na sociedade, os trabalhadores convivem com essa violência moral diariamente em seu ambiente de trabalho. Essa violência pode gerar na vítima vários sintomas como estresse, ansiedade, sentimento de inferioridade e tristeza.

Repare-se que esses sintomas não são exclusivos do assédio moral, outros problemas psicológicos podem causar sensações como essas, entretanto, a pessoa que sofre o assédio moral demonstra sempre um sentimento de culpa e humilhação.

Esse sentimento de culpa gera na vítima uma sensação de impotência, pois muitas vezes não consegue se expressar, deixando de revelar por completo o que está afetando a sua saúde, já que a vítima não sabe o que fazer para frear essas humilhações e fica sem reação diante dessas condutas abusivas.

O tempo de duração dos efeitos do assédio moral na vítima é incerto, pois pode ser que a pessoa volte ao seu estado normal e depois de algum tempo consiga trabalhar normalmente ou existe a possibilidade desses efeitos durarem para sempre e a vítima não conseguir mais voltar a sua rotina de trabalho.

Sabe-se que o assediador através de atitudes grosseiras e ofensivas tenta destruir a relação de trabalho da vítima, bem como as relações da vida pessoal da mesma. O assediado se encontra sempre em situações constrangedoras e humilhantes, na maioria das vezes diante de outras pessoas, o que intensifica mais o seu sentimento de inferioridade. Assim, conclui-se que o assédio moral atinge a dignidade da vítima e a coloca em uma situação de extrema dificuldade, comprometendo sua saúde física e psicológica, afetando as suas relações pessoais e profissionais.

2.2.1. Diferença entre o assédio moral e o falso assédio moral

Verifica-se que depois que o termo assédio moral ficou mais conhecido e mais estudado pela sociedade, oportunizou ser usado nas ações judiciais em situações que nem se caracterizam como assédio. Por isso a importância em analisar bem esses casos.

É essencial diferenciar as situações de assédio dos conflitos diários de trabalho, do estresse e de outras situações semelhantes, pois nem sempre a alegação de ter sido assediado no trabalho é verdadeira. E não sendo, a indenização também não será devida.

Nesse sentido, não se pode confundir as situações de assédio com os conflitos rotineiros de trabalho, já que esse tipo de conflito ocorre naturalmente em qualquer ambiente, o que não se pode permitir é que esse conflito seja marcado por

perseguições e que essas condutas sejam reiteradas ao longo do tempo, pois será caso de assédio. Conforme o julgado:

RECURSO ORDINÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL NÃO CARACTERIZADO. MEROS DESENTENDIMENTOS NÃO CONFIGURAM ILÍCITO CIVIL. Em muitos casos o que alguns autores rotulam como ofensas correspondem a meros desentendimentos inerentes às relações de trabalho. Tais situações geram apenas dissabores e aborrecimentos, os quais são incapazes e insuficientes de gerar dano a ser reparado na ordem civil. (TRT-2 - RO: 00028999120125020026 SP 00028999120125020026 A28, Relator: Marcelo Freire Gonçalves, Julgamento: 19/11/2015, 12ª TURMA, Publicação: 27/11/2015) Disponível em < [http:// www trt2. gov.br](http://www.trt2.gov.br). Acesso em 30.05.2018).

Quem pratica o assédio moral, visa colocar a vítima em uma situação de submissão, tenta desestabilizá-la e muitas vezes força o empregado a pedir demissão. Diferentemente do estresse, que de acordo com os especialistas, são perturbações biológicas e físicas provocadas por inúmeros fatores, como: condições ruins de trabalho e excesso de pressão para cumprimento de metas no trabalho.

Não é difícil perceber que o estresse é um fator muito constante nas relações de trabalho e que o número de pessoas atingidas vem crescendo cada dia mais. E como o estresse já faz parte das relações cotidianas, não se configura o assédio moral pela simples alegação desse fator, como consta do julgado abaixo:

ASSÉDIO MORAL. ELEMENTOS CARACTERIZADORES. O assédio moral está ligado às condições hierárquicas e de autoridade do empregador, mais especificamente aos desvios no uso destas faculdades, não se confundindo com a "pressão" psicológica resultante do recrudescimento do mercado de trabalho no qual se insere a atividade do empregado, tampouco com o simples "receio de perder o emprego". O empregador detém legítimo direito de exigir produtividade dos seus empregados, porque assume os riscos da atividade econômica (CLT, art. 2º). Inexistem nos autos elementos que apontem no sentido de a empregada ter sido exposta a situação humilhante ou constrangedora, ou mesmo sofrimento psicológico, por ter sido afastada do local de trabalho ou por ter sido remanejada para outro departamento. Simples desconforto não caracteriza assédio moral e não justifica indenização pretendida. (TRT-10 - RO: 378200580110003 TO 00378-2005-801-10-00-3, Relator: Desembargadora ELAINE VASCONCELOS, Julgamento: 07/12/2005, 1ª Turma, Publicação: 16/12/2005). Disponível em < [http:// www trt10.gov.br](http://www.trt10.gov.br). Acesso em 25.06.2018).

Em suma, nota-se que o fato de o empregador exigir produtividade dos seus empregados por si só não caracteriza assédio moral. O estresse pode ser aliviado e desaparecer com um repouso semanal, por exemplo, já os sintomas do assédio moral

vão além, as suas consequências podem durar por um longo período e até mesmo serem eternas. Nesse sentido, Hirigoyen acrescenta que:

Algumas condições de trabalho tornam-se cada vez mais duras: é necessário fazer melhor (tarefas para fazer com urgência, mudanças de estratégia), tudo isso gera stress, todavia o objetivo consciente da administração pelo stress não é destruir os trabalhadores, mais pelo contrário, os tornar mais competitivos. A finalidade é o crescimento da eficácia ou da rapidez na realização de uma tarefa. Se a gestão pelo stress provoca consequências devastadoras para a saúde, é por um deslize, uma má dosagem (mesmo se, por seminários de gestão do stress, tente-se mostrar aos gerentes, chefes, supervisores,... como melhor suportar a pressão!). No stress, contrariamente ao assédio moral, não existe intenção maldosa. No assédio moral, ao contrário, o que é visado é o indivíduo em si, numa vontade mais ou menos consciente de lhe denegrir. Não se refere a melhora da produtividade ou de otimizar os resultados, mais de se livrar de uma pessoa porque de uma forma ou outra, ela “perturba”. Esta violência não é útil nem a organização nem ao bom andamento da empresa. (HIRIGOYEN 2004, p.18).

Mesmo que o assédio moral não se confunda com o estresse é importante fazer essa distinção, pois o que parece ser, inicialmente, apenas um estresse, pode se tornar futuramente um assédio moral, e a maneira de constatar esse assédio é através da verificação dos sentimentos de culpa e humilhação na vítima.

2.3 RELAÇÕES DE TRABALHO

Para uma melhor análise a respeito da relação de trabalho, é importante mencionar a diferença entre relação de trabalho e relação de emprego. Verifica-se que a relação de trabalho indica uma condição mais ampla que a relação de emprego, esta sendo gênero e a relação de emprego constitui uma das suas espécies.

Relação de Trabalho, segundo Maurício Godinho Delgado (2017, p. 309) “refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano admissível”.

De acordo com os ensinamentos de Saraiva (2006, p. 34), “relação de trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obras ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação”.

Pode-se afirmar, portanto que a relação de trabalho engloba a relação de emprego e todas as outras formas de pactuação de prestação de trabalho, como a relação de trabalho avulso, autônomo e eventual. Já a relação de emprego se refere ao trabalho subordinado, a relação existente entre empregado e empregador. Ainda nas lições de Maurício Godinho Delgado a relação de emprego é:

A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigentes. (DELGADO, 2017, P.310).

Desse modo, conclui-se que toda relação de emprego corresponde a uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho corresponde a uma relação de emprego.

Observa-se que a relação de emprego é um fenômeno sociojurídico e que são cinco os elementos fático-jurídicos que compõem a referida relação: Prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer, prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador, prestação efetuada com não eventualidade, efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços e prestação efetuada com onerosidade.

No que se refere ao trabalhador como pessoa física, o direito do trabalho entende que a prestação de serviços é aquela ajustada por uma pessoa física (ou natural). Afirma Delgado (2017, p. 314), que os bens jurídicos protegidos pelo Direito do Trabalho importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador será, sempre, uma pessoa natural.

O requisito da pessoalidade possui relação com o elemento fático-jurídico anterior, o fato de ser o trabalho prestado por pessoa física não é suficiente para cumprir este requisito, pois não significa ser ele prestado com pessoalidade.

Em uma lição muito objetiva ensina o Autor Saraiva (2006, p. 38), que a pessoalidade quer dizer que, o serviço a ser executado deve ser feito pelo empregado, que não poderá ser substituído por outro. O contrato de emprego é, portanto *intuitu personae* em relação ao empregado.

Dessa forma, entende-se que o prestador de serviços não pode fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços

pactuados. As substituições normativamente autorizadas (férias, licença-gestante, etc.) interrompem ou suspendem o contrato do trabalhador afastado, e não descaracterizam a personalidade. Acerca da não eventualidade, Maurício Godinho Delgado esclarece que:

A ideia de permanência atua no Direito do Trabalho em duas dimensões principais: de um lado, na duração do contrato empregatício, que tende a ser incentivada ao máximo pelas normas justralhistas. Rege esse ramo jurídico, nesse aspecto, o princípio da continuidade da relação de emprego, pelo qual se incentiva, normativamente, a permanência indefinida do vínculo de emprego, emergindo como exceções as hipóteses de pactuações temporalmente delimitadas de contratos de trabalho. De outro lado, a ideia de permanência vigora no Direito do Trabalho no próprio instante da configuração do tipo legal da relação empregatícia. Por meio do elemento fático-jurídico da não eventualidade, o ramo justralhista esclarece que a noção de permanência também é relevante à formação sociojurídica da categoria básica que responde por sua origem e desenvolvimento (a relação de emprego). (DELGADO, 2017, p.316-317).

Desse modo, para que exista a relação empregatícia, é necessária a ideia de permanência, habitualidade e regularidade na prestação dos serviços. Analisa-se que em sentido contrário, portanto, eventual é o trabalho que embora exercitado continuamente e com caráter profissional, tem destinatários que variam no tempo, de tal forma que não é possível a fixação jurídica do trabalhador em relação a um destes destinatários.

Dessa maneira, conclui-se que, a prestação do serviço com habitualidade, de forma contínua e permanente, portanto, juntamente com os demais requisitos caracterizam o trabalho não eventual.

Segundo Nascimento (2005, p.68), a palavra subordinação que tem origem do latim subordinatione ou de subordinati, onis, que significa submissão, sujeição. Outra origem da palavra subordinação se encontra em sub (baixo) ordine (ordens), que quer dizer estar debaixo de ordens; estar sobre as ordens de alguém.

Observa-se que a submissão ou sujeição, porém não se confundem e não podem levar o trabalhador á escravidão ou á servidão. Sobre esse tema ensina o autor Martins:

Subordinação é a obrigação que o empregado tem de cumprir a ordens determinadas pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho. É o estado jurídico que se encontra o empregado em relação ao empregador. É o

objeto do contrato de trabalho. Supondo-se que o contrato de trabalho fosse uma moeda. O empregado vê um lado da moeda como subordinação, enquanto o empregador enxerga o outro lado da moeda como poder de direção. A subordinação é o aspecto da relação de emprego visto pelo lado do empregado, enquanto poder de direção é a mesma acepção vista pela óptica do empregador. (MARTINS, 2013, p. 147).

E por fim, a Onerosidade apresenta-se como um encargo bilateral próprio da relação de emprego. Afirma-se que ela implica na reciprocidade de ônus em que estão sujeitas as partes no contrato de trabalho. Desta forma, se o salário nas condições legais e contratuais que foi pactuado não for pago pelo empregador, e se o trabalhador não prestar sua atividade da forma que deve executá-la, poderá acontecer à rescisão contratual, por faltar um requisito fundamental ao seu adequado desenvolvimento. Em síntese, a onerosidade pelo lado objetivo revela-se pelo pagamento, pelo empregador, de parcelas dirigidas a remunerar o empregado em função do contrato empregatício pactuado.

2.4 MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL

Observa-se que o assédio moral pode ser classificado, segundo a doutrina, em três modalidades: o assédio vertical, que se subdivide em vertical descendente e vertical ascendente, o assédio horizontal e o assédio misto.

O assédio vertical descendente se constitui quando um superior hierárquico abusa do seu poder de direção com relação a seus subordinados, muitas vezes intencionado em reduzir a influência de um empregado junto aqueles que estão a sua volta. Esse tipo de assédio é mais comum que o assédio vertical ascendente.

Por outro lado, o assédio vertical ascendente ocorre quando um subordinado ou um grupo de subordinados se colocam contra o superior hierárquico. Isso pode se dar por diversos motivos, geralmente o chefe é atacado pelo seu modo de chefiar, por mudanças que faz no trabalho, pelo autoritarismo ou arrogância.

O julgado abaixo, embora se refira a dano moral, é caracterizado como assédio moral vertical ascendente porque existia perseguição, houve prova do prejuízo físico e

emocional, pois, segundo se verifica, a vítima sofreu agressão psicológica, abalando a sua posição de superioridade hierárquica. Restando, assim, a obrigação de ser indenizada pelos danos ocorridos.

ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE E HORIZONTAL. INÉRCIA DA EMPREGADORA. OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR OS DANOS MORAIS SOFRIDOS PELO EMPREGADO ASSEDIADO. Caracteriza o assédio moral o comportamento dos prepostos ou colegas de trabalho que exponha o empregado a reiteradas situações constrangedoras, humilhantes ou abusivas, causando degradação do ambiente laboral e aviltamento à dignidade da pessoa humana. Com efeito, também pode ocorrer o assédio moral de subordinado para superior (assédio vertical ascendente) ou de pessoas que estão no mesmo grau de hierarquia, como um colega de trabalho (assédio moral horizontal). O comportamento do preposto da ré, que figurou tanto como subordinado e, posteriormente, como colega de trabalho da reclamante, no sentido de expor os trabalhadores de todo um setor a reiteradas situações constrangedoras não elimina o assédio individual também à autora, coordenadora do setor atingido. A reclamante, além de sofrer agressão psicológica a ela diretamente direcionada, via-se, diante da injustificável inércia da ré em barrar o assediador, sem meios de reagir e responder a seus demais subordinados quanto a essa intolerável situação, que tornava insuportável a ela o exercício das funções de coordenadora, diante da grave instabilidade no ambiente de trabalho provocada pelo comportamento agressivo de determinado empregado, o que também colocava em xeque sua própria posição de superioridade hierárquica inerente ao cargo ocupado. Nessa hipótese, resta configurada a obrigação da reclamada indenizar a autora pelos danos morais sofridos, conforme artigos 186, 187, 927 e 932, III, do Código Civil. (TRT-3 - RO: 02104201114203003 0002104-35.2011.5.03.0142, Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira, Segunda Turma, Publicação: 06/02/2013, 05/02/2013. Disponível em < [http:// www. trt3. gov.br](http://www.trt3.gov.br). Acesso em 01.07.2018).

Esta forma de assédio é menos frequente do que a vertical descendente e a entre colaterais, sendo que a primeira é a mais usual. Mas, ainda que o assédio vertical ascendente seja menos frequente, ele ocorre, como foi demonstrado no julgado.

No que diz respeito ao assédio moral horizontal, trata-se de um fenômeno percebido entre colegas do mesmo nível hierárquico. Pode ser classificado em simples, quando um trabalhador assedia outro ou coletivo, quando um grupo de trabalhadores assedia um colega.

O assédio horizontal pode ocorrer devido à diferença pelo sexo, religião, raça, nacionalidade, etc. Verifica-se também por se aproveitarem da fraqueza de algum colega, por inimizade e por diversas outras razões. Sobre o assédio moral horizontal, Márcia Novaes Guedes leciona que:

[...] a ação discriminatória é desencadeada pelos próprios colegas de idêntico grau na escala hierárquica. Os fatores responsáveis por esse tipo de perversão moral são a competição, a preferência pessoal do chefe porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia e motivos políticos, a vítima pode ser golpeada por um só colega ou por vários colegas de trabalho (GUEDES, 2003, p. 36).

Por fim, Guedes (2003, p.37), esclarece ainda que quanto ao assédio moral misto, mais raro de acontecer, ocorre quando a vítima sofre o assédio tanto dos colegas que se encontram no mesmo nível hierárquico, bem como pelos superiores hierárquicos. Trata, portanto, de um tipo de assédio comum em ambiente de trabalho com grande competitividade interna e mau gerenciamento dentro da empresa, e em ambientes de trabalho estressantes, no qual o patrão impõe um nível de exigências elevadíssimo.

Observa-se ainda o assédio moral em sua forma individual. O indivíduo que age dessa forma é caracterizado como “perverso” e “obsessivo”. O assediador possui o simples objetivo de destruir o assediado e com isso reafirmar o seu poder.

Ademais, entende-se também o assédio moral em sua forma coletiva, que é abarcada pela forma estratégica ou organizacional. Na forma estratégica, percebe-se que o objetivo da empresa é o de redução de custos com encargos trabalhistas e, para isso, elegem uma pessoa para ser o representante estratégico com o intuito de buscar maneiras que façam com que o trabalhador peça a sua demissão.

Nesse sentido, a empresa traça metas e objetivos inatingíveis que é impossível de ser alcançada pelo o empregado, desse modo, acaba provocando uma profunda decepção e sentimento de culpa no empregado, pois não conseguem atingir os objetivos determinados pela empresa.

O assédio recebe o nome de bossing quando se torna uma estratégia da empresa, isto é, uma forma de terrorismo psicológico pré-determinado para estimular o afastamento dos empregados que já se tornaram inúteis para os interesses da organização.

Verifica-se que na forma institucional, o assédio ocorre na forma de organização do trabalho, de modo que objetiva-se alcançar resultados impossíveis, aumentando o estresse e a sobrecarga de trabalho. É uma forma estratégica de gestão do conjunto

dos trabalhadores. No que diz respeito à forma transversal, uma determinada pessoa é escolhida para ser a vítima de um grupo.

E por fim, na forma mista, constata-se que existirá tanto o assédio individual como o coletivo. Em todos os casos ocorre por conta da permissão da organização. Por esse motivo, as empresas possuem a obrigação de resultado, de não deixar que ocorra, pois, em caso positivo, serão responsabilizadas.

2.5 AS FASES DO ASSÉDIO MORAL

De acordo com os ensinamentos do psicólogo Heiz Leymann, o assédio moral se estabelece em quatro fases: Na primeira fase, discute-se sobre conflitos, ataques, mesquinhas e humilhações.

Na segunda fase, a instalação do assédio ou mobbing. A terceira fase versa sobre a intervenção tardia da área de recursos humanos e, finalmente, na fase quatro, a exclusão do mercado de trabalho.

Observa-se que a fase 1 refere-se aos conflitos de trabalho do dia a dia. É natural existir conflitos nas relações humanas, inclusive nas relações de trabalho. Mesmo porque os conflitos são necessários para que os indivíduos evoluam ideologicamente, tanto como ser, quanto como profissionais. Desse modo, o conflito tende a progredir, de maneira que uma discussão no ambiente de trabalho pode ser o início de um processo de assédio. A fase 2, trata sobre a instalação do assédio ou mobbing. Segundo Leymann (1996, p. 76):

O que acontece quando um ou outra das ocasiões do conflito na fase 1 se torna um absurdo? É suficiente que cada um seja agredido verbalmente ou fisicamente pelo menos uma vez por semana e durante pelo menos 6 meses? Para ser franco, ninguém sabe exatamente.

Por não haver precisão para esse tipo de indagação, conclui-se a importância do empregador ou superior hierárquico em não ficar omissos diante das condutas ofensivas praticadas no ambiente de trabalho.

No momento em que há uma negligência para essas condutas, o assédio se instala e o que deveria ser apenas uma simples discussão de ideias, pode dar ensejo às primeiras agressões e logo se tornar uma grande violência moral.

A fase 3 versa sobre a intervenção tardia do RH. Nota-se a importância de um responsável pela área de recursos humanos em intervir quando começar a observar atitudes que podem caracterizar o assédio, pois quando deixar passar seis meses ou mais sem intervir, o perigo é grande de não conseguir mais endireitar o problema.

Certamente que esta tarefa não é fácil, porém, como se trata de um processo de certa forma lento para se instalar através do uso de um software a solução pode ser buscada, poderá ainda haver um canal aberto de denúncias anônimas dentro da empresa com respostas a cada caso.

Assim, é importante que o responsável tome conhecimento para poder agir baseado em situação concreta. Além disso, o responsável pela área de recursos humanos poderá prevenir o assédio através de informações e formações aos empregados. Por meio de informações, o regimento interno irá prever que é contra práticas hostis e como formação, treinamentos para capacitação de seus empregados e no setor público de seus funcionários e agentes.

A fase 4 refere-se à exclusão do mercado de trabalho. De acordo com Leymann(2002):

A pessoa após ter sido exposta as agressões do mobbing, a manipulações jurídicas, entra na fase de exclusão, onde ela tem poucas chances de encontrar um emprego. Seus antecedentes são legíveis de uma maneira ou outra no seu curriculum vitae e dão a este uma conotação negativa. É difícil de o interessado esconder os traços do tratamento que lhe foi imputado e as sequelas psicológicas e físicas que ele guarda.

Existem exemplos de alguns meios empregados para a exclusão da vítima do mercado de trabalho, quais sejam: O isolamento da vítima e a sua retirada do ambiente de trabalho. Nesse caso, o empregador, apesar de continuar pagando o salário, priva o empregado do seu trabalho, pois, eventualmente, oportuniza a vítima a trabalhar em alguma coisa inútil.

O empregador transfere a vítima de um local para outro sem qualquer justificativa plausível, não dando chance da vítima questionar nada. Todavia, caso o trabalhador

concorde com a mudança, não há que se falar em abuso, desde que não haja vício de consentimento.

O empregador pode afastar o empregado por motivo de doença. Apesar de ser uma causa justificável, traz grandes consequências para a vítima. Se esse afastamento ocorre durante a fase de instalação do assédio, é provável que dure pouco tempo, oportunizando o trabalhador em reduzir o estresse. Se ocorrer na fase de exclusão, esse afastamento pode durar alguns meses ou até anos.

Observa-se outro meio de exclusão, que é através de uma decisão administrativa de internamento psiquiátrico, onde o isolamento afetivo leva a vítima a um estado de confusão leve. Essa condição de confusão mental pode colocar em dúvida a sua lucidez. O licenciamento com indenização ou colocação em invalidez marca um problema organizacional da empresa, possuem um elevado custo para o empresário e para a sociedade.

2.6 O QUE FAVORECE O ASSÉDIO MORAL

A partir da análise do perfil dos assediadores, verifica-se que o perverso se divide em dois tipos: o que pratica atos de perversidade regularmente e aquele que só pratica esse tipo de ato de maneira eventual.

Nesse seguimento, observa-se que o perverso que pratica atos de perversidade com regularidade é aquele indivíduo que usa a sua inteligência de forma maldosa, é uma pessoa fria que não se importa com os sentimentos alheios, de maneira que considera o ser humano como objeto. O perverso habitual não admite que lhe tirem o poder, que lhe ignorem e que desviem seus objetivos, tem prazer em humilhar as outras pessoas.

O perverso eventual é diferente do regular, pois o que pratica atos de perversidade de maneira eventual, ocasional, só executa esses atos para representar outra pessoa que não quer praticá-las diretamente.

A maneira de pensar dos perversos é bastante variada, porém, sempre no intuito de ferir e humilhar a vítima. O perverso induz o assediado a cometer erros, desmerece e critica seu trabalho na frente das outras pessoas, solicita trabalhos que são impossíveis de realizar, muda os horários de trabalho da vítima para desestabilizá-la, faz com que a vítima sintá-se isolada, etc.

No que se refere à personalidade narcisista, a mesma só é identificada com o auxílio de testes de personalidade e é possível observar alguns traços: O indivíduo com personalidade narcisista tem um sentimento de ser especial e único, tem necessidade excessiva de ser admirado pelas pessoas, é egocêntrico, é egoísta, individualista, só pensa em alcançar os seus objetivos, se comporta de maneira rude e arrogante, etc.

As pessoas que possuem características como essas só pensam em si mesmas, pensando apenas em como agir para alcançar seus objetivos, mesmo que seja a qualquer custo. Acredita-se que 1% da população seja assim.

Já a personalidade obsessiva, se constitui quando a pessoa é perfeccionista e apresenta pelo menos algumas dessas características: Preocupa-se excessivamente com detalhes, o que atrapalha a finalização de suas tarefas, coloca o trabalho em primeiro lugar, abrindo mão do lazer, é reticente em trabalhar em grupo, é egoísta e coloca tarefas e resultados antes das pessoas.

No que diz respeito à personalidade paranoica, observa-se que esta apresenta traços de desconfiança por todas as pessoas, considerando-os inimigos, sente-se ameaçado a todo o momento, é orgulhoso, impulsivo e muito egocêntrico, se mostra intolerante e autoritário e não admite que as opiniões alheias sejam diferentes das suas.

De acordo com Elisabeth Grebot (2007, p. 47) “a personalidade paranoica é mais frequente que a personalidade narcisista, acredita-se de 0,25 a 2,5% ser percentual de pessoas que nela se enquadram”.

Os assediadores também apresentam outros tipos de comportamentos, como: Pseudo-cordialidade, alguns assediadores são aparentemente sociáveis, fingindo ser o que não são. Buscam a submissão das outras pessoas. Revelam-se com o uso das palavras, são egocêntricos e gostam de humilhar todos que estão a sua volta.

Nota-se também que possuem um sentimento de perseguição. O assediador interpreta o outro como uma ameaça, um perigo, coloca a vítima num estado de submissão e se ela demonstra resistência, o assediador age com mais raiva para buscar sua destruição.

Observa-se ainda que o assediador possui a intenção de mascarar sua incompetência diante de grandes discursos, na instabilidade de seus projetos. Muitas vezes a vítima é mais competente do que o assediador, de maneira que ele não aceita essa superioridade e tenta suprimir essa divergência.

A marca principal que deve demonstrar a personalidade de cada pessoa é o excesso. É possível obter essa constatação através de testes de personalidade que é realizada por psicólogo.

Não existe cientificamente comprovada nenhuma característica de quem possa ser a vítima do assédio moral, mas, existem algumas características que atraem o perfil do assediador: Sob o ponto de vista subjetivo, ligado às pessoas ou pelo ponto de vista objetivo, referente ao posicionamento que as pessoas assumem.

O assediado é analisado com relação as suas diferenças e vulnerabilidade. Não existem características específicas e obrigatórias para identificar as vítimas, mas muitas delas estão presentes.

Ademais, no que diz respeito às características apresentadas pelas vítimas do assédio moral, observa-se que as mesmas geralmente apresentam uma personalidade marcante, são competentes, criativas e ativas são fisicamente elegantes, autônomas e ambiciosas, tendem a resistir ao autoritarismo.

Nesse contexto, as pessoas mais vulneráveis podem apresentar características como a simpatia, o isolamento nas relações profissionais, são pessoas menos competitivas, mais sensíveis, tímidos, possuem certa precariedade econômica, entre outros.

Relata-se que muitos trabalhadores são alvo de assédio pela posição profissional que podem ocupar na empresa, isso ocorre com os representantes dos trabalhadores e os delegados de sindicatos, pois os dirigentes societários não aprovam a participação das instituições representativas dos trabalhadores e menos ainda dos sindicatos.

Segundo pesquisas feitas na França, considerou-se que o assédio é mais recorrente em pessoas com idade superior a 36 anos. Ademais, com relação ao perfil dos assediadores, nota-se que os homens são mais assediados por homens, já com relação às mulheres, estas são assediadas tanto por homens quanto por mulheres. Quanto à burocracia, segundo Heiz Leymann esclarece que:

Alguns tratamentos burocráticos podem colocar em jogo a saúde mental das pessoas em questão; estes tratamentos tendem então a reproduzir as mesmas estruturas presentes no assédio moral e ainda acresce que num caso de acidente de trabalho a lentidão burocrática facilita e acresce os danos psíquicos da vítima. (LEYMANN, 1996, p.68 e 71).

Percebe-se que as testemunhas muitas vezes se calam por medo de serem assediadas ou mesmo por não compreenderem o processo de assédio. São muitas vezes cúmplices dessa violência moral, pois presenciam as condutas ofensivas contras as vítimas, porém não se manifestam em sua defesa.

Por outro lado, nota-se que algumas pessoas, que não são as testemunhas, acabam julgando a situação do assédio e muitas vezes abre espaço para dúvidas de uma possível colaboração da vítima para que aquele assédio tivesse acontecido. Essas atitudes desgastam o emocional das vítimas e encorajam ainda mais os assediadores como se eles estivessem agindo de forma correta.

Sabe-se que, a situação do assédio não é simples de ser detectada, ela pode ser facilmente confundida com o estresse, por isso é importante que a vítima tenha cautela e não aceite de forma silenciosa esse assédio.

É importante atribuir importância ao assédio nas ações judiciais, pois já existem muitos casos em que a pessoa alega que foi assediada e, no entanto, se tratava apenas de algum outro transtorno psicológico. Esse tipo de situação está sendo provocada não somente pela má-fé dos trabalhadores, mas por possíveis julgamentos incorretos e pela ausência de uma legislação federal sobre o assédio moral.

É importante o julgador verificar os elementos que configuram o assédio, a análise das provas, do nexo de causalidade e os prejuízos. Sem essa análise não haverá condições de se constatar o assédio. Ainda que não seja caso de assédio, haverá a possibilidade

de recebimento da indenização por uma natureza jurídica diversa, como por exemplo, uma indenização por danos morais.

Observa-se também a figura do simulador. Algumas pessoas tentam simular uma situação de assédio moral para serem beneficiadas na Justiça, de maneira que vão ao médico e tentam induzi-lo a erro, com o único objetivo de conseguir um atestado e usar oportunamente para usar como meio de prova. Em suma, a intenção desse simulador é se aproveitar dessa situação e tentar obter uma indenização de maneira mais fácil, tentando ludibriar a justiça.

Pode ser que essas pessoas realmente tenham alguns transtornos psicológicos, entretanto, não possuem relação com a situação vivenciada no ambiente de trabalho, ou seja, não guarda nexos de causalidade com as causas, as quais são diversas das alegadas pelo simulador. E, dessa maneira, não conseguem provar o assédio, mesmo porque nunca existiu.

Em relação ao paranoico, a pessoa que tem uma mentalidade paranoica muitas vezes acha que está sendo assediada, pois acredita que o seu sentimento de perseguição é real. Em algumas situações é complicado de se constatar a paranoia, pois a pessoa é mais reservada e discreta, o que não facilita o diagnóstico, que deverá ser feito por um médico ou psiquiatra.

Identifica-se que há uma diferença entre as reais vítimas do assédio e os paranoicos, pois a verdadeira vítima tenta buscar uma solução para resolver o conflito, já a pessoa que possui uma mente paranoica, afirma que está sendo vítima da violência moral e acusa os possíveis assediadores.

2.7 COMO SE MANIFESTA O ASSÉDIO MORAL

Constata-se que o assédio moral ocorre geralmente mais entre superior hierárquico e um subordinado do que entre colaterais. Não existe comprovação científica que explique a relação entre as causas e consequências do assédio moral, entretanto, existem alguns fatores que são levados em conta para explicar o seu surgimento.

A análise feita pela ótica da empresa mostra que o estresse é uma das principais causas iniciais do surgimento do assédio. Quando a empresa não adota um sistema de regulação interna onde não há limites na relação do superior hierárquico com os seus subordinados, a pressão aumenta, e conseqüentemente o estresse também, pois o empregador se torna abusivo em suas condutas.

É importante que a comunicação entre os empregadores e empregados seja transparente para que não existam dúvidas. Quando o empregador não permite que os subordinados participem ou quando limitam a manifestação de suas ideias, isso pode gerar um problema de comunicação.

Os assuntos confidenciais devem ser mantidos em sigilo, entretanto, as informações devem ser abertas e descentralizadas para que os trabalhadores tenham acesso. A comunicação deve ser feita de boa-fé, sem interesse.

As empresas devem adotar medidas preventivas para que não ocorram condutas ofensivas no ambiente de trabalho. Para isso devem estabelecer nos regimentos internos de suas empresas a preservação da saúde e segurança dos trabalhadores. No entanto, não basta que isso esteja escrito, eles precisam colocar essas ideias na prática e tomar iniciativa de mudança para que o coletivo seja satisfeito.

É imprescindível que os trabalhadores sejam tratados com respeito e dignidade. Eles precisam se sentir valorizados e ter o seu trabalho reconhecido, esse incentivo faz com que eles se sintam estimulados a trabalhar de uma forma ainda melhor e com isso a empresa também ganha, pois a produtividade conseqüentemente irá aumentar.

Conforme Hirigoyen (2004, p.167) “estudos realizados em sociedades empresárias nos Estados Unidos mostraram que a atenção dispensada as pessoas pela organização, mais que as condições de trabalho propriamente ditas, tem mais impacto sobre o rendimento dos trabalhadores”.

Ademais, vê-se que as mudanças estruturais na empresa podem influenciar no processo de assédio moral, pois uma reestruturação societária, por exemplo, pode ser vista como uma oportunidade de certas pessoas com “sede” pelo poder, direcionar

comportamentos ofensivos aos subordinados, o que pode acarretar pouco tempo depois em um assédio moral.

Existem características organizacionais que deve ser observadas, como o ambiente de trabalho, de que maneira é administrada a empresa, pois uma empresa que se preocupa somente com a produtividade e os lucros, mas esquece das relações humanas não é saudável e, portanto, gera um ambiente de trabalho desestimulante e ruim, o que favorece o assédio moral.

O estilo de administração abusiva baseada em condutas hostis e humilhantes, também favorece o assédio, quando, por exemplo, o chefe critica os subordinados constantemente. De acordo com Leymann, o assédio moral se manifesta através de:

Toda a conduta abusiva através de comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos unilaterais, de natureza a atingir a personalidade, a dignidade ou a integridade física e/ou psíquica de uma pessoa e a colocar em perigo seu emprego ou a deteriorar o clima de trabalho. (LEYMANN, 2008, p.7).

Observa-se que o assédio moral provoca na vítima sintomas de ansiedade, tristeza profunda, desconfiança, etc. O assediador normalmente age com mais pessoas, eles se unem para perseguir uma ou mais colegas de trabalho. Normalmente o assediador visa agredir mais de uma pessoa, ou seja, em um ambiente de trabalho podem ocorrer várias vítimas. O assediador pode ser tanto homem como mulher.

Ocorrem casos ainda que o assediador inicia a prática do assédio sexual, porém, quando não correspondido, continua perseguindo a vítima, para praticar o assédio moral. Geralmente quando a pessoa que é alvo do assédio entra na empresa, é vista como competente e é valorizado por isso, logo depois, quando o assédio começa a ser realizado, a pessoa passa a ser vista como inútil e incompetente e, desse modo, acaba sendo afastada.

Inicialmente, nota-se que o assediado não faz nenhuma reclamação por conta das ofensas, com o passar do tempo, as agressões vão aumentando e a vítima se sente extremamente humilhada e constrangida e os efeitos dessas condutas hostis são cada vez mais devastadoras.

A vítima do assédio tenta buscar ajuda com amigos e familiares, até mesmo com o RH da empresa, porém a ajuda fornecida não é suficiente. As reações das vítimas são variadas, mas algumas são tão ofendidas que acabam se isolando e entrando em uma depressão profunda. Outras se manifestam através da justiça ou até extrajudicialmente.

Segundo uma pesquisa feita pela psiquiatra francesa Marie- France Hirigoyen publicada em sua obra *Malaise dans le travail* mostra que 70% das vítimas de assédio são mulheres com uma média de idade bastante elevada: 43% tem entre 46 e 50 anos; 19% tem mais que 56 anos; 29% tem entre 36 e 45 anos e 8% tem entre 26 e 35 anos.

A pesquisa não demonstrou nenhum caso antes dos 26 anos. Os resultados extraídos dão uma média de 48 anos e confirmam o fato que o assédio atinge principalmente as pessoas com mais de 50 anos.

3.0 RESPONSABILIDADE CIVIL PELOS PREJUÍZOS CAUSADOS PELA PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL

O tema da responsabilidade civil é um assunto pertinente no âmbito do Direito do trabalho, pois é fundamental a maneira como o empregador deve contribuir para garantir a subsistência de seus empregados, de modo a melhorar a qualidade de vida dos mesmos, promovendo assim, a função social da empresa.

De acordo com o entendimento de CAVALIERI FILHO (2014, p.13), o Direito se propõe a coibir os atos ilícitos assim como à correção dos danos por eles causados. No intuito de atingir esse objetivo, aponta que o ordenamento jurídico determina uma série de deveres que, a depender do caráter do direito a que equivalem, podem ser classificados em deveres positivos, como o dever de dar ou fazer e em deveres negativos, como o dever de não fazer ou de tolerar que alguém faça alguma coisa. Neste sentido, CAVALIERI, (2014, p. 14) compreende o dever jurídico como:

Uma conduta externa de uma pessoa imposta pelo Direito Positivo, por exigência da conveniência social, que não pode ser entendido como uma mera advertência ou conselho, mas sim como uma imposição, uma ordem, que é destinada a todos os indivíduos indistintamente, e que, como consequência, cria obrigações.

Observa-se que o descumprimento de um desses deveres assegurados em norma, configura um ilícito, que ocasionalmente poderá ser a fonte de um prejuízo sofrido por outrem. Diante da presença do referido ilícito, ocorrerá um novo dever jurídico, isto é, o dever jurídico de reparar o dano.

Assim, a esse dever jurídico violado, Cavalieri descreve como dever jurídico originário, e ao dever jurídico que surge dessa violação denomina dever jurídico sucessivo, e é nesse pensamento que se estruturam as bases da responsabilidade civil. CAVALIERI, (2014, p. 14)

A ideia atual de responsabilidade civil, conforme CAVALIERI FILHO (2014, p.14), possui sua origem no descumprimento de um dever jurídico preexistente, por meio da prática de uma conduta violadora de um direito, da qual, inevitavelmente, deverá decorrer dano à terceiro, pois não existe responsabilidade sem dano, tendo em vista

que, se assim o fosse, o ordenamento jurídico estaria a proteger o enriquecimento sem causa daquele que recebe indenização, muito embora ausente o dano que a justifique.

Esta violação a um dever jurídico preexistente gera em um dever jurídico sucessivo consolidado na reparação do prejuízo causado. Assim, o artigo 927 do Código Civil configura este dever de promover a reparação do dano sofrido como uma relação jurídica obrigacional, na medida em que estabelece que:

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.

Desse modo, a ideia inicial de responsabilidade civil corresponde à obrigação de indenizar o dano gerado por uma conduta antijurídica, acarretando a quebra de um dever jurídico preexistente, ou, em outras palavras, que aquele que causar dano a outrem fica obrigado a repará-lo.

3.1 PRESSUPOSTOS

Para a configuração do instituto da responsabilidade civil, com o consequente dever de reparação do dano causado pelo agente e suportado pela vítima, é fundamental a análise a respeito dos pressupostos que a caracterizam. Assim, de acordo com CAVALIERI FILHO (2014, p.33), é possível determinar, conforme leitura do artigo 186 do Código Civil em vigor, três pressupostos que, quando reunidos, demandam o surgimento da responsabilização civil, a saber: conduta culposa do agente, nexos de causalidade e dano.

3.1.1 Conduta violadora de um dever jurídico/ato ilícito

Segundo CAVALIERI FILHO, (2014, p. 38) conduta é exteriorização do comportamento humano, que reflete a liberdade de escolha do agente imputável, com discernimento

necessário para ter consciência de sua atitude, e que, quando ocasiona um dano, promove a incidência da responsabilidade civil, no intuito de que repare o prejuízo suportado pela vítima, sendo a reparação decorrência do dever geral que os indivíduos têm de não causar prejuízos a outrem.

Dessa forma, o mencionado autor ensina que a conduta antijurídica, por ser violadora de um dever jurídico, é configurada como ilícita, independentemente da presença ou não de seu elemento volitivo do agente, pois se encontra em desconformidade com aquilo que preceitua o ordenamento jurídico.

Segundo CAVALIERI FILHO, (2014, p. 38), os elementos da conduta violadora de um dever jurídico podem ser classificados em objetivos (ação ou omissão) e subjetivos (vontade do agente) A forma comum de manifestação da vontade dos indivíduos se dá através da ação, que representa “um movimento corpóreo comissivo, um comportamento positivo” que provoca a destruição de um bem alheio.

Em relação à omissão, observa que se traduz na abstenção, em impedir que uma causa opere, sendo que o agente responde pelo prejuízo não porque o causou, mas porque não o impediu mediante a realização de conduta que dele era esperada. CAVALIERI FILHO, (2014, p. 38)

Desse modo, a importância jurídica da conduta humana, comissiva ou omissiva, decorre de sua antijuridicidade, estabelecida de acordo com determinados valores sociais preexistentes, aplicados na proteção de um bem comum. Por ter a norma jurídica o objetivo de tutela de interesse ou utilidade social, sempre que houver um comportamento que lhe seja contrário, também resulta em descumprimento a esse valor social, ainda que a conduta humana seja involuntária, refletindo, conseqüentemente, o dever de reparar o dano causado.

3.1.2 Nexo de Causalidade

O nexo de causalidade é um dos pressupostos mais contundentes da responsabilidade civil. Segundo PEREIRA, (2016, 76) é o pressuposto da responsabilidade civil que enseja maior grau de dificuldade em sua determinação.

Isto ocorre porque, conforme observa CAVALIERI FILHO, (2014, p. 61), o nexos de causalidade deve ser certo, pois não basta uma mera coincidência entre a ação do agente e o dano sofrido pela vítima. Faz-se necessário, de acordo com as especificidades de cada caso em concreto, que reste comprovado, com alto grau de convicção, que a ação ou omissão do agente foram, de maneira efetiva, causadoras do dano sofrido pela vítima.

Assim, é necessário verificar a relação causal entre o fato e o prejuízo, ou seja, o importante é demonstrar que os danos físicos e/ou psíquicos foram causados pelo assédio moral.

A título de exemplo, o julgado não reconhece o nexos de causalidade:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS - ASSÉDIO MORAL NÃO COMPROVADO - PRESUNÇÃO DE CULPA DA EMPRESA - IMPOSSIBILIDADE. 1. Além do enquadramento no conceito de dano moral, a lesão que pode gerar indenização na seara laboral deve ser passível de imputação ao empregador. Trata-se do estabelecimento do nexos causal entre lesão e conduta omissiva ou comissiva do empregador (arts. 7º, XXVIII, da CF e 186 do CC). 2. No caso, o Regional indeferiu a pleiteada indenização por danos morais coletivos, em decorrência de assédio moral, consignando que não houve prova de que a Empresa tenha feito acusações ou insinuações de furto a qualquer dos seus empregados, o que foi, inclusive, confirmado pela suposta vítima, em seu depoimento. 3. Do contexto fático delineado pela Corte de origem, não se revela viável a identificação da culpa ou dolo da Empresa, tampouco de ação ou omissão ilícita a ela atribuível, não se cogitando de sua condenação em indenização por danos morais com base unicamente em presunção de culpa, sendo certo que isso equivaleria a fixar a responsabilidade objetiva do empregador. Incide sobre o apelo o óbice da Súmula 126 do TST. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR: 783000220085050011 78300-02.2008.5.05.0011, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 15/08/2012, 7ª Turma) Disponível em < <http://www.tst.gov.br>. Acesso em 02.08.2018).

Todavia, há decisões onde se reconhece o nexos causal:

As provas dos autos são suficientes para se concluir que no curso do contrato de trabalho, sofreu a Autora assédio moral por parte de superior hierárquico, com conseqüente acometimento patológico, restou claro que a doença, da qual é portadora, se manifestou em face da relação laboral, causando-lhe sequelas que necessitam de tratamento e acompanhamento médico e psicológico. Caracterizado o dano à trabalhadora, de ordem moral, cabe à Reclamada arcar com o ressarcimento consoante arts. 186 e 927 do Código Civil. TRT –6ª Região. RO no 02363.2002.143.06.00.3. Data de publicação: 08/04/2004. Disponível em < <http://www.trt6.gov.br>. Acesso em 02.08.2018).

Como já mencionado anteriormente, o empregador só será responsabilizado se for provado onexo causal. Ademais, caso consiga provar que outras causas contribuíram para os danos sofridos pelo trabalhador fora do ambiente de trabalho, o empregador conseguirá reduzir o valor da indenização.

Nesse sentido, verifica-se a concausa quando outras causas contribuem para os danos sofridos pela vítima. Apesar disso, o assediador não estará isento da responsabilidade, mesmo porque independentemente de ter surgido outras causas, o assédio não deixou de existir.

A empresa tem obrigação de oferecer um ambiente de trabalho com condições seguras e saudáveis ao trabalhador, caso contrário, arcará com os prejuízos causados aos mesmos no local de trabalho, que pode não ser necessariamente a empresa. Portanto, o empregador será responsabilizado pelos danos no local onde é desempenhado o trabalho.

Ressalta-se, por fim, que onexo de causalidade deve ser provado, pois somente dessa forma haverá a responsabilidade do empregador ou de quem praticou o assédio moral. Desse modo, diante da ausência do nexo causal, não há de se cogitar o ressarcimento decorrente da ação ou omissão do agente.

3.1.3 Dano

O dano é pressuposto de extrema importância à responsabilidade civil, pois ausente o dano, inexistente o dever de indenizar. Com efeito, o dano é tanto a essência como a razão da responsabilidade civil. CAVALIERI FILHO, (2014, p. 93).

O referido autor observa que doutrina e jurisprudência conceituam o dano a partir de suas consequências ou efeitos. Desse modo, conforme esse entendimento, o dano patrimonial seria conceituado como o prejuízo, enquanto que o dano extrapatrimonial seria a humilhação, o sofrimento. Não obstante, em sua compreensão, o critério adequado para conceituar o dano deve provir de sua origem, observando-se o interesse ou bem jurídico tutelado que fora violado. CAVALIERI FILHO, (2014, p. 93).

Ainda nos ensinamentos de CAVALIERI FILHO, (2014, p. 93), o dano é a subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, que se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a honra, a imagem, a liberdade, etc.

Segundo PEREIRA (2009, p. 319), o dano constitui-se em lesão praticada mediante ação ou omissão do agente, a interesses tutelados juridicamente, nos quais estão compreendidos todos aqueles capazes de atender as necessidades de um indivíduo, e que traduzem a liberdade garantida pelo direito de fazer ou deixar de fazer tudo aquilo que não seja proibido pelo ordenamento jurídico.

Em resumo, o dano é a lesão a um bem jurídico, que pode ser um bem jurídico tanto moral como patrimonial, sendo resultado dessa classificação a divisão do dano em extrapatrimonial e do dano patrimonial.

3.1.4 Culpa

Não se pode compreender a existência de responsabilidade civil subjetiva sem a configuração da culpa em sentido amplo, ou seja, do dolo, da negligência, da imprudência ou da imperícia, fundamentos que são destacados a partir da leitura dos artigos 186 e 927, CC, que definem a obrigação de indenizar para aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral.

No que se refere ao requisito da culpa, CAVALIERI FILHO (2014, p.43) destaca, inicialmente, que se trata de um dos conceitos mais debatidos no meio jurídico, não obstante, muito embora sua definição seja por vezes tortuosa, pois o Direito Brasileiro também funda a responsabilidade civil na noção de culpa.

Razão pela qual se faz necessário determinar seu entendimento como “violação de um dever de cuidado”, sendo dever de cuidado entendido como a obrigação que os

indivíduos têm, na vida em sociedade, de não praticar condutas das quais decorram violações a bens jurídicos alheios. CAVALIERI FILHO (2014, p.52).

O referido autor destaca que o pressuposto da culpa tem, pelo menos, três sentidos diferentes, qual seja: culpabilidade, culpa em sentido amplo e culpa em sentido estrito.

No que se refere à culpa entendida como culpabilidade, CAVALIERI (2014, p.43) ensina que se configura como o “juízo de censura, juízo final de reprovação que recai sobre alguém considerado culpado pela prática de um ato ilícito”, e complementa, afirmando que o agente age culpavelmente quando, diante de circunstância em que poderia e deveria ter agido de forma contrária, com base em sua conduta, é digno de receber reprovação por parte do ordenamento jurídico.

No que diz respeito à culpa em sentido amplo, configura-se como a violação a um dever jurídico, decorrente de uma ação ou omissão, ou ainda, decorrente da inobservância de uma diligência que deveria ser observada quando da prática de um ato, envolvendo a culpa em sentido estrito e o dolo.

Por fim, em conformidade com o que observa CAVALIERI FILHO, a culpa em sentido estrito, é a falta de diligência no cumprimento de uma norma de conduta, configurando-se no menosprezo que o agente apresenta em relação ao esforço necessário para observá-la.

Nesse sentido, explica ainda CAVALIERI que a conduta é lícita em sua origem, mas, na medida em que não observa os padrões determinados socialmente, torna-se ilícita. Diferentemente do que ocorre com o dolo, em que há consciência do dano a ser provocado, na culpa, o resultado não é desejado pelo agente.

3.2 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho a responsabilidade civil do empregador em decorrência do assédio moral pressupõe a existência de três elementos: conduta

culposa – que também abarca o pressuposto da culpa - dano e nexa causal, conforme dispõe o julgado abaixo:

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. TRATAMENTO DESRESPEITOSO PRATICADO HABITUALMENTE POR SUPERIOR HIERÁRQUICO. USO COMUM DE PALAVRÕES EM REUNIÕES. ASSÉDIO MORAL. A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexa causal entre esses dois elementos. O primeiro é a ação ou omissão de alguém que produz consequências às quais o sistema jurídico reconhece relevância. É certo que esse agir de modo consciente é ainda caracterizado por ser contrário ao Direito, daí falar-se que, em princípio, a responsabilidade exige a presença da conduta culposa do agente, o que significa ação inicialmente de forma ilícita e que se distancia dos padrões socialmente adequados, muito embora possa haver o dever de ressarcimento dos danos, mesmo nos casos de conduta lícita. O segundo elemento é o dano que, nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho, consiste na "[...] subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral". Finalmente, o último elemento é o nexa causal, a consequência que se afirma existir e a causa que a provocou; é o encadeamento dos acontecimentos derivados da ação humana e os efeitos por ela gerados. (TST-RR 15756420105120024, Relator Claudio Mascarenhas Brandão, julgamento 09/09/17, Publicação, 18/09/2015). Disponível em < <http://www.tst.gov.br>. Acesso em 02.08.2018).

Já no que se refere à responsabilidade do empregador, o mesmo responde pelos atos de seus empregados, como destaca o artigo 932, III, 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;

Portanto, se houve assédio moral horizontal, a responsabilidade é do empregador seja pela culpa *in eligendo* ou *in vigilando*, haja vista que:

O empresário tem a obrigação de criar na empresa um ambiente de trabalho satisfatório para seus empregados e vigiar que este continue assim" (Tribunale di Torino 16.11.1999, in RIDL 2000, II, 102; Pêra 2000, 113).

Desse modo, segue julgamentos nos tribunais do Brasil, a exemplo deste:

ASSÉDIO MORAL. CONDOTA AGRESSIVA. METAS DE DIFÍCIL ALCANCE. Não se cogita de eximir a empresa de responsabilidade porque o dano foi causado pelo preposto. Ao lado da responsabilidade por fato próprio, a responsabilidade por fato de outrem atende às necessidades impostas pela

complexidade da vida social moderna. Não se trata de responsabilidade sem culpa, mas de responsabilidade por fato de outrem, porém por culpa própria, porque as pessoas que respondem a esse título terão sempre contribuído para o fato danoso, a exemplo do empregador... TRT – PR – 15788-2003-012-09-00-0-ACO-10305-2007-2a TURMA – RELATOR: MARLENE T.FUVERKI SUGUIMATSU. Disponível em < [http:// www. trt9.gov.br](http://www.trt9.gov.br). Acesso em 02.08.2018).

De acordo com o artigo 2º da CLT, O empregador assume os riscos da atividade econômica e dirige a prestação pessoal de serviços. Entretanto, para que o empregador seja responsabilizado objetivamente, o mesmo deve ter ciência prévia da realização de práticas hostis no ambiente de trabalho, somente responderá caso saiba do assédio e não tome nenhuma providência.

Além disso, o assédio deve ser praticado durante a jornada de trabalho, no exercício de suas funções, caso contrário, o empregador não pode ser responsabilizado pela prática do assédio. No que concerne à responsabilidade de quem praticou o ato, de acordo com o artigo 482, alíneas “j e k”, da CLT, quem praticou o ato, será despedido por justa causa. Nesse sentido:

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;

Haverá a responsabilização ainda pelos atos ilícitos praticados como estabelece o Código Civil:

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

Ao cometer ato ilícito por omissão, isto é, quando o empregador está previamente ciente das práticas hostis no ambiente do trabalho e não toma nenhuma providência para evitar o assédio, será responsabilizado, conforme estabelece o artigo 927, do Código Civil.

Entende-se que quando se trata de uma pequena empresa onde o administrador geralmente é o sócio administrador ou é um terceiro não sócio, caso pratique o assédio moral, deve repará-lo, pois, praticou um ato ilícito, agindo de forma culposa, como consta no artigo 1016, do Código Civil:

Art. 1016. - Os administradores respondem solidariamente perante a sociedade e os terceiros prejudicados, por culpa no desempenho de suas funções.

Se o administrador realizou o ato em razão de uma deliberação dos dirigentes sociais, o mesmo poderá entrar com ação regressiva contra a sociedade para obter reparação dos prejuízos futuros. O administrador só será desvinculado da responsabilidade caso não pratique o assédio ou impugne a deliberação social. Caso seja comprovada a responsabilidade do empregado, o mesmo será despedido por justa causa.

Ademais, no tocante à responsabilidade na esfera penal, observa-se que na maioria dos casos, não há uma tipificação específica no âmbito penal com relação ao assédio moral, mas, o assediador deve ser responsabilizado criminalmente, pois há uma conduta ilícita que deve ser reparada. Destaca-se que a condenação penal não prejudica a condenação indenizatória na seara civil nem os efeitos na área trabalhista.

Todavia, a legislação penal brasileira já possui alguns artigos que podem ser aplicados aos casos de assédio, como os artigos: Art. 132 que trata do perigo a vida e saúde de outrem, o artigo 146 que trata do constrangimento ilegal, o art. 147 que tipifica a ameaça e o artigo 149 que trata da redução a condição análoga a de escravo. Se o assediador causou lesão corporal (art. 129 do CP), induziu a vítima ao suicídio (art. 122 do CP) ou lhe provocou sua morte pelo homicídio (art. 121)

3.3 INDENIZAÇÃO PELO ASSÉDIO MORAL

Verifica-se que o dano moral refere-se a um prejuízo não patrimonial, não é um sofrimento causado por uma perda pecuniária, mas sim por uma violação dos bens de ordem moral de uma pessoa, atinge à sua honra e imagem, à sua saúde física e psicológica.

Carlos Roberto Gonçalves (2010, p. 377) detalha:

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

O dano moral não é propriamente a dor, a angústia, o desgosto, a aflição espiritual, a humilhação, o complexo que sofre a vítima do evento danoso, pois esses estados de espírito constituem o conteúdo, ou melhor, a consequência do dano.

O autor Nehemias Domingos de Melo (2008, p.59) apresenta o conceito de dano moral mais atual:

(...) dano moral é toda agressão injusta àqueles bens imateriais, tanto de pessoa física quanto de pessoa jurídica ou da coletividade, insusceptível de quantificação pecuniária, porém indenizável com tríplice finalidade: satisfativo para a vítima, dissuasório para o ofensor e de exemplaridade para a sociedade.

O dano moral se origina da prática de um ato ilícito, praticado com dolo ou culpa, quando atinge um direito subjetivo ou um interesse juridicamente protegido. A jurisprudência entende que o dano moral possui o intuito de reparar o dano buscando minimizar a dor da vítima através da compensação e punir o ofensor, para que não volte a rescindir.

Na esfera trabalhista, o dano moral decorre da relação de emprego, devido ao contrato de trabalho e envolve os dois lados da relação jurídica, isto é, empregado e empregador. O Código Civil (CC) em seu art. 932, inciso III, dispõe que o empregador também é responsável pela reparação civil, por seus empregados, quando no exercício do trabalho que lhes competir ou em razão dele.

A referida lei infraconstitucional prevê também no art. 927 que aquele que comete ato ilícito (conforme art. 186 e 187 do CC) ficará obrigado a repará-lo, 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.

O Tribunal Regional da Paraíba considerou como viável para a ocorrência de dano moral o fato do empregado ter desenvolvido doença ocupacional, demonstrado o nexo de causalidade entre a patologia e as atividades exercidas na empresa.

DANOS MORAIS. DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO DE CONCAUSALIDADE COM A ATIVIDADE LABORAL. RESPONSABILIDADE DO RECLAMADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Reconhecido o nexo de concausalidade entre as condições de trabalho a que esteve submetido o reclamante no exercício de suas atividades junto à instituição reclamada e as patologias que o acometem, e tendo ainda sido constatada a responsabilidade do empregador pelo infortúnio, impõe-se a reforma da sentença no sentido do deferimento do pedido de indenização por dano moral almejado pelo trabalhador, devendo o valor da reparação ser arbitrado em harmonia com o que estabelecem os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, observando-se ainda as particularidades do caso concreto. Recurso parcialmente provido. Disponível em < [http:// www. trt9.gov.br](http://www.trt9.gov.br). Acesso em 02.08.2018).

Nesse sentido, observa-se que no direito do trabalho, o dano moral está presente em diversas situações. A lei protege tanto o empregado quanto o empregador, sem fazer distinções, como dispõe os artigos 482, k e 483, e, da CLT. Esse tema ganhou tanta importância que se tornou direito fundamental, conforme estabelece:

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

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

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

Para toda conduta ofensiva que resulta no assédio moral há uma conseqüente reparação por dano moral, o que não impede a responsabilização do assediador em outras esferas do direito.

No tocante ao juízo competente para apreciar as causas decorrentes do dano moral. Registra-se que com a Emenda Constitucional nº 45/2004, as ações reparatórias de danos materiais e morais decorrentes de relações de trabalho, como é o caso do assédio moral, devem ser julgadas pela Justiça do Trabalho.

Nesse sentido, as ações anteriores a Emenda Constitucional nº 45/2004 que já tiveram seu trânsito em julgado são executadas na Justiça Comum, já as ações onde não houver sentença ocorre seu deslocamento para a Justiça do Trabalho.

No que se refere aos critérios para fixar os valores de indenização por danos morais, nota-se que os mesmos são bastante subjetivos, o que dificulta o seu cálculo, pois não existe uma tabela que estabeleça essa quantidade, tais valores são fixados por

arbitramento judicial levando em conta alguns critérios que são utilizados pelos tribunais.

Sabe-se que não existe um critério objetivo para a fixação do dano moral, a equidade, máximas de experiência, o bom senso, a situação econômica do país e dos litigantes e o discernimento de quem sofre e de quem provocou o dano são alguns dos critérios aplicados pelos tribunais.

O arbitramento deve ser feito com moderação e razoabilidade, deve-se analisar o grau de culpa, o nível socioeconômico das partes, a experiência e bom senso do juiz também devem ser levados em conta. Deve-se procurar ainda desestimular o ofensor. Avaliam-se as circunstâncias fáticas e circunstanciais, deve-se considerar a gravidade objetiva do dano, a intensidade do sofrimento da vítima e a personalidade do ofensor.

A título de exemplo da indenização por danos morais resultante da prática do assédio moral:

RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. HUMILHAÇÃO REITERADA IMPINGIDA AO EMPREGADO NO AMBIENTE LABORATIVO. OMISSÃO DO EMPREGADOR NA ESTABILIZAÇÃO DE UM AMBIENTE DE TRABALHO SALUTAR. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. A conquista e a afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir a sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego. O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 5º, X, da CF, c/c o art. 186, Código Civil, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana e da valorização do trabalho humano (art. 1º, da CF/88). Na hipótese dos autos, houve ofensa à dignidade do Reclamante, uma vez que, segundo o TRT, não foi atribuído ao obreiro posto de trabalho, ficando isolado no ambiente e, se não bastasse isso, sob humilhação de chefias e colegas, em manifesta e reiterada conduta abusiva, de caráter omissivo e também comissivo, por parte do gestor trabalhista. Não se pode admitir, no cenário constitucional vigorante do País, qualquer conduta omissiva ou ativa do gestor do empreendimento que venha transgredir a noção de honra e valor pessoal do ser humano, especialmente nas relações de trabalho, as quais, muitas vezes, são o único meio pelo qual o indivíduo afirma e identifica a dignidade humana exaltada na Constituição Federal. Nesse contexto, não há dúvidas de que estão presentes os requisitos legais para a imposição de indenização por danos morais decorrentes do dano moral sofrido (dano; nexo causal; culpa). Em consequência, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui a decisão denegatória, que subsiste por seus próprios

fundamentos. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR: 23029720115020466, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Julgamento: 19/03/2014, 3ª Turma, Publicação: DEJT 21/03/2014) Disponível em < <http://www.tst.gov.br>. Acesso em 29.07.2018).

Observa-se que o assédio moral também pode ensejar reparação por danos materiais, nestes, estão compreendidas as despesas médicas, farmacêuticas e os lucros cessantes. Pode ocorrer ainda a cumulação do dano moral com o dano material, neste caso, a vítima tem o direito de ser ressarcida pelos dois danos.

3.4 CUSTOS DO ASSÉDIO MORAL

Pode-se dizer que o assédio moral é um problema de saúde pública e sob o ponto de vista econômico-financeiro, possui um alto custo para a sociedade, além de ser um enorme problema para o próprio assediado. Nota-se que a sociedade em geral, a vítima, as testemunhas e indiretamente, os familiares e amigos arcam com os custos do assédio. Cabe relatar de que forma se dá os custos do assédio moral sob o ponto de vista econômico:

Em primeiro lugar, os custos do empregador aumentam, pois ele faz com que os trabalhos que foram realizados sejam inúteis. Na medida em que os trabalhadores se ausentam por motivo de doença, a produtividade é reduzida. Isso tudo afeta a empresa de uma forma geral, interferindo na qualidade dos produtos e serviços, prejudicando, inclusive, a concorrência do empregador. Os custos também aumentam com treinamentos aos empregados substitutos.

Já sob o ponto de vista financeiro, ainda não há nenhuma estatística no Brasil, mas, nos Estados Unidos, o custo total para empregadores que são responsabilizados pelo assédio no ambiente de trabalho foi bastante elevado, calculado em mais de 4 bilhões de dólares e as despesas para o tratamento da depressão chegam a 44 bilhões de dólares segundo o BIT - International Labour Office, ligado a ONU (Bureau international du travail).

Já na Europa o custo do assédio moral é avaliado em 20 bilhões de dólares. Portanto, é provável que os custos do assédio no Brasil também sejam elevados. Esse problema do assédio moral acarreta, em muitos casos, consequências tão graves que a reparação dos seus danos pode chegar a valores bastante elevados, podendo reparar tanto os danos morais quanto materiais. Contudo, os valores são fixados de acordo com o entendimento de cada juiz, por isso eles são variáveis.

Percebe-se que o assédio moral é também um problema social, pois não afeta somente o ambiente de trabalho, mas sim a sociedade em geral que acaba contribuindo com os gastos públicos destinados ao tratamento de uma depressão, por exemplo, gerada por essa violência moral.

Destaca-se o custo humano que o assédio possui, tendo em vista que o empregado assediado passa a não se considerar mais capaz em desempenhar as suas atividades laborais, começa a se sentir culpado e fica desacreditado da sua competência e qualidade profissional.

Os problemas de saúde ocasionados pelo assédio apresentam um elevado estado de estresse pós-traumático, o sofrimento é tão intenso que algumas pessoas cometem até suicídio! Geralmente o dano externo é avaliado com maior frequência, porém o dano interno, é mais duradouro, possui uma maior dificuldade de ser constatado e restabelecido.

Observa-se que quanto maior o percentual de pessoas vítimas dessa violência, maior será o custo do assédio. Portanto, é importante o incentivo para adotar medidas preventivas no intuito de reduzir essas agressões e, conseqüentemente, os custos com o assédio moral.

4. PROVA DO ASSÉDIO MORAL NO PROCESSO DO TRABALHO

4.1 COMPROVAÇÃO EM JUÍZO

Entende-se que a prova consiste em um elemento material dirigido ao juiz no intuito de facilitar o seu entendimento relativo ao que foi alegado pelas partes. De acordo com Scarpinella Bueno (2010, p.261) prova é “tudo que puder influenciar, de alguma maneira, na formação da convicção do magistrado para decidir de uma forma ou de outra, acolhendo, no todo ou em parte, ou rejeitando o pedido do autor”.

Segundo Marinoni e Mitidiero (2011, p.334) a prova é “meio retórico, regulado pela legislação, destinado a convencer o Estado da validade de proposições controversas no processo, dentro de parâmetros fixados pelo direito e de critérios racionais”.

É importante mencionar que a vítima precisa provar não somente os fatos como também o prejuízo psíquico e físico, a simples alegação de condutas ofensivas não é suficiente para constituir uma prova.

Da mesma forma, também não basta para que haja a reparação pelos danos pleiteados. A prova dos fatos poderá demonstrar que o empregador não garantiu a segurança do trabalhador, tampouco um ambiente de trabalho adequado para o mesmo. Neste sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da sexta Região decidiu:

RECURSO ORDINÁRIO - DANOS MORAIS - AUSÊNCIA DE PROVA DO ATO ANTIJURÍDICO ATRIBUÍDO AO EMPREGADOR - NÃO CONFIGURAÇÃO. 1. O reconhecimento do dano moral exige prova incontestada do ato antijurídico praticado pelo empregador. Indefere-se o pedido de indenização quando não há elementos que demonstrem a ocorrência do fato considerado como gerador de dano. 2. Recurso ordinário desprovido. (TRT-6 - RO: 80000492009506 PE 0080000-49.2009.5.06.0011, Relator: Virgínio Henriques de Sá e Benevides, Publicação: 06/05/2010) Disponível em < <http://www.trt6.gov.br>. Acesso em 29.07.2018).

Sabe-se que é admitido todo meio de prova em direito admissíveis, tais como: E-mails, gravação telefônica entre as partes, não podendo ser realizada por um terceiro, tendo em vista que esta prova seria considerada interceptação e nesse caso a prova seria considerada ilícita. Admite-se ainda prova testemunhal.

Para que o assédio seja configurado, é necessário que se prove o dano psíquico e ocasionalmente físico, pois nem sempre a vítima terá consequências físicas, basta somente que prove o transtorno psicológico para que tenha caracterizado o assédio moral e o seu consequente dano. Neste sentido, cabe transcrever o julgado:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DE ASSÉDIO MORAL. TRATAMENTO HUMILHANTE. DECISÃO PROFERIDA COM BASE NA PROVA PRODUZIDA NOS AUTOS E NÃO NA DISTRIBUIÇÃO DO ÔNUS DA PROVA. O Tribunal Regional, por considerar que a prova testemunhal produzida comprova a tese obreira de que a reclamante, durante o seu vínculo empregatício, foi vítima de autêntico assédio moral, bem como que a prova oral confirmou o excessivo rigor dispensado à autora pelo seu superior, causando constrangimentos e abalos de ordem moral à empregada, reformou a sentença para julgar procedente o pedido de condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais. No acórdão recorrido, foi transcrita e cuidadosamente analisada a prova testemunhal, tendo sido registrado que o gerente, superior hierárquico imediato, gritava com a reclamante e expulsou-a da sala de reuniões aos gritos, mandando que ela se retirasse, situação que teria se repetido por mais duas ou três vezes. Também ficou consignado, de acordo com a prova testemunhal, que a reclamante teria sido chamada de "porca" e "chamuscada". Concluiu-se, portanto, que os fatos narrados na inicial foram devidamente provados pelas testemunhas arroladas pela autora que noticiaram uma série de eventos que não deixam dúvidas acerca da forma desrespeitosa como era tratada a reclamante, atingindo-lhe naquilo que tem de mais valioso, a sua dignidade. Assim, constata-se que decisão ora recorrida foi proferida com base na prova efetivamente produzida e não na distribuição do ônus da prova. Ressalta-se que a técnica de distribuição do ônus da prova se aplica na hipótese de falta de provas ou de prova empatada, o que não ocorreu no caso dos autos, visto que nem sequer houve registro de prova empatada ou contraditória. Não há falar, pois, em violação dos artigos 818 da CLT e 333, inciso I, do CPC. Disponível em < [http:// www. tst. gov.br](http://www.tst.gov.br). Acesso em 29.07.2018).

PRETENSÃO DE REVISÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL. VALOR ARBITRADO. Na hipótese dos autos, o Tribunal Regional, com base na prova testemunhal, registrou que o gerente, superior hierárquico imediato, gritava com a reclamante e expulsou-a da sala de reuniões aos gritos, mandando que ela se retirasse, situação que teria se repetido por mais duas ou três vezes. Também ficou consignado, de acordo com a prova testemunhal, que a reclamante teria sido chamada de "porca" e "chamuscada". Assim, ficou caracterizado, no caso, o assédio moral em decorrência do tratamento humilhante e vexatório a que foi exposta a autora pelo preposto da reclamada, razão pela qual a Corte de origem julgou procedente o pedido de condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais, tendo arbitrado o valor da aludida condenação em R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais), quantia que se revela razoável e proporcional aos danos experimentados pela autora. Diante do exposto, verifica-se que o Tribunal Regional primou pela razoabilidade e proporcionalidade, não havendo falar em excesso na fixação do quantum indenizatório nem em violação do artigo 944 do Código Civil. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 816000620085050032 Julgamento: 17/06/2015, Publicação: DEJT 19/06/2015) Disponível em < [http:// www. tst. gov.br](http://www.tst.gov.br). Acesso em 29.07.2018).

Nesse caso, observam-se todas as características do assédio moral: a conduta abusiva por parte do agressor, as condutas ofensivas que foram repetitivas e o dano psicológico que foi comprovado.

Por isso, é importante que a vítima comprove os danos psicológicos que foram desencadeados pelo assédio. Essa prova pode ser feita através de relatórios e atestados médicos, notas fiscais de remédios, exames, etc. O intuito é demonstrar que os sintomas não existiam antes dos atos ofensivos, ou seja, que os problemas de saúde foram decorrentes do assédio no ambiente de trabalho.

Observa-se que a prova no processo trabalhista submete-se aos princípios fundamentais: O Princípio da necessidade da prova afirma que a simples alegação de condutas ofensivas não é suficiente para constituir uma prova, o autor da ação precisa demonstrar em juízo a prova do seu interesse, pois a prova deve ser a base e a fonte da sentença.

O Princípio da unidade da prova assegura que a prova deve ser examinada no seu conjunto, formando um todo unitário. Já o Princípio da Lealdade ou probidade da prova demonstra que há um interesse geral que a verdade seja encontrada, isto é, que a realidade dos fatos não seja modificada. As partes envolvidas no processo devem zelar para que a vontade da lei seja exercida sem qualquer vício.

O Princípio da contradição se revela quando a parte contra a qual é apresentada uma prova deve ter a oportunidade processual de conhecê-la e discuti-la, e ainda, impugná-la, pelos meios processuais adequados. Motivo pelo qual se diz que não há prova secreta.

O Princípio da igualdade de oportunidade de prova afirma que as partes devem ter a mesma oportunidade para solicitar a realização de uma prova, sob pena de nulidade processual.

O Princípio da legalidade dispõe que a prova não pode ser produzida de maneira diferente da que foi prevista por lei. Em seguida, identifica-se o Princípio da imediação que reconhece a participação ativa do juiz no processo, interferindo diretamente na instrução probatória.

E, por fim, o Princípio da obrigatoriedade de prova. De maneira que a prova é tanto do interesse do Estado como das partes, que busca a verdade, as partes podem ser compelidas pelo juiz a apresentar no processo determinada prova, sofrendo sanções no caso de omissão, especialmente as presunções que passam a militar contra aquele que se omitiu e a favor de quem solicitou.

A Constituição Federal, no art. 5º, inciso LVI esclarece que são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos. Desse modo, observam-se as provas mais utilizadas no processo do trabalho:

Inicialmente, a Prova documental, que de acordo com Francisco Antônio de Oliveira (2004, p.77) “é aquela que de forma objetiva traduz determinado fato, sendo que seu valor está na representação idônea do fato”.

Em seguida, a Prova testemunhal, que para Alexandre Freitas Câmara prova testemunhal é:

Como parece óbvio, prova testemunhal é a produzida por testemunhas. Conceitua-se testemunha como sendo a pessoa estranha ao feito (pois se for parte o que se tem é depoimento pessoal, e não prova testemunhal) que vai ao juízo dizer o que sabe sobre os fatos da causa. (CÂMERA, 2009, p.398).

4.2 ÔNUS DA PROVA

O ônus da prova é a responsabilidade atribuída à parte para produzir uma prova, caso não seja satisfatória, o judiciário não reconhece a existência do fato que a prova tinha o intuito de demonstrar. O ônus da prova é conferido a quem alega a existência de um fato: a prova das alegações incumbe à parte que as faz (CLT, art. 818). Já o artigo 333, do CPC informa a distribuição do ônus da prova.

A vítima do assédio pode apresentar algumas provas durante a violência, desde que lícitas, nos termos do artigo 5º, LVI, da CF. Essas provas podem ser bilhetes, memorandos, e-mails, gravações de conversa, etc. No que se refere às gravações de conversas com o assediador, questiona-se a aceitação desse meio de prova.

Todavia, diante da gravidade desse tema e da proporção que vem tomando, a jurisprudência tem se posicionado de forma positiva, desde que a vítima seja um dos interlocutores. Portanto, poderá a vítima gravar as ofensas, não podendo delegar essa tarefa a outra pessoa, pois nesse caso haveria violação da intimidade. Assim, no posiciona-se o TST:

RECURSO DE REVISTA- GRAVAÇÃO DE CONVERSA TELEFÔNICA POR UM DOS INTERLOCUTORES, SEM O CONHECIMENTO DO OUTRO. PROVA LÍCITA. Na esteira do entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal, esta Corte tem se posicionado no sentido de que é lícita a gravação de conversa telefônica por um dos interlocutores quando não existir causa legal de sigilo ou de reserva da conversação. Precedentes. Recurso de Revista conhecido e não provido."(RR - 132200-98.2007.5.17.0010 , Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 24/10/2012, 8ª Turma, Data de Publicação: 26/10/2012) Disponível em < [http:// www. tst. gov.br](http://www.tst.gov.br). Acesso em 29.07.2018).

RECURSO DE REVISTA - PRELIMINAR DE NULIDADE POR USO DE PROVA OBTIDA POR MEIO ILÍCITO. A gravação de conversa, realizada por um dos interlocutores, não se enquadra no conceito de interceptação telefônica, razão pela qual não se pode considerá-la meio ilícito de obtenção de prova. O uso desse meio em processo judicial é plenamente válido, mesmo que o ofendido seja um terceiro, que não participou do diálogo, mas foi citado na conversa e obteve a prova por intermédio do interlocutor. Se a obtenção é lícita, o produto, ou seja, a prova, também o é. Na hipótese a reclamante viu sua honra ser maculada por declarações da ex-empregadora, no intuito de frustrar sua admissão em um novo emprego, o que, obviamente, só poderia ter sido documentado por um terceiro, que foi quem recebeu as informações depreciativas a respeito da trabalhadora. Intacto o art. 5º, LVI, da Constituição Federal. Precedentes do STF e desta Corte. Recurso de revista não conhecido."(TST-RR - 21500-05.2008.5.15.0001, 1ª Turma, Relator Juiz Convocado José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, DEJT de 08/06/2012). Disponível em < [http:// www. tst. gov.br](http://www.tst.gov.br). Acesso em 29.07.2018).

4.3 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DA COMPROVAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

Apesar de o assédio moral ainda não ter sido tipificado na legislação federal trabalhista, as suas consequências indenizatórias emanam diretamente da Constituição Federal de 1988. Ademais, a Consolidação das Leis do Trabalho traz a jurisprudência como fonte normativa supletiva:

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.

Desse modo, a Justiça do Trabalho, vem exercendo um relevante papel na redução e sanção da prática do assédio moral no trabalho, tendo em vista que sua atuação não se encontra, somente, limitada ao reconhecimento da prática e sua sistematização, mas também, na imposição do pagamento de indenizações em muitos casos que são levados a sua análise.

Entretanto, a dificuldade em comprovar o assédio moral no ambiente de trabalho é patente. Nesse sentido, seguem alguns julgados:

DIREITO CIVIL E PROCESSUAL CIVIL. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL SUPOSTAMENTE PRATICADO POR DIRETORA DE ESCOLA CONTRA PROFESSORA QUE ALEGA QUE FOI VÍTIMA DE ATOS DE HUMILHAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DOS DANOS SOFRIDOS. ATOS ISOLADOS. (ART. 333, I, CPC). MERO DISSABOR OU ABORRECIMENTO. 1. Para caracterizar o assédio moral no ambiente de trabalho, é preciso que ocorra uma violência psicológica extrema de forma sistemática e frequente e durante tempo prolongado, com o objetivo de perturbar o exercício do trabalho, com a finalidade de que a pessoa assediada deixe o emprego. 2. a prova colhida nos autos, em especial a testemunhal, narra fatos isolados, não demonstrando o assédio moral se que caracteriza por atos reiterados e de ofensa intensificada. 3. Desta forma, não há como deferir o pedido de indenização por danos morais da autora, professora da rede pública que alega ser vítima de atos de humilhação no ambiente de trabalho. não obstante a relevância dos seus argumentos, o cotejo probatório revelou-se frágil, não tendo se desincumbido de provar os fatos constitutivos do seu direito. (art. 333,i, do cpc). 4. Deve-se levar em conta que a carreira de professor é árdua e, muitas vezes, incompreendida. porém, quando ocorre um mal entendido entre colegas da mesma profissão, fato corriqueiro entre nós seres humanos, o que se tem a fazer é optar pelo diálogo, ponderação, sopesar as atitudes e se arrimar com mais afinco ao trabalho. 3. Recurso conhecido, mas desprovido. (TJ-DF - 0007073-80.2012.8.07.0018, relator: Sebastião Coelho, Julgamento: 26/02/2014, 5ª Turma Cível, Data de Publicação: 12/03/2014 . Disponível em < <http://www.tjdft.jus.br>. Acesso em 29.07.2018).

ASSÉDIO MORAL. NÃO COMPROVADO. Se não restou comprovado no feito que o autor foi efetivamente exposto pelo superior hierárquico à situação constrangedora ou vexatória em seu ambiente de trabalho, não há falar em indenização por dano decorrente de assédio moral. A referência ao apelido dos empregados era um costume no ambiente de trabalho e era realizada em tom de brincadeira e amizade entre os colegas e o encarregado, o que os aproximava e descontraía o ambiente de trabalho, não ficando provado que o encarregado se valia de tal atitude para constranger, humilhar ou expor o autor à situação vexatória perante os colegas de trabalho, em abuso de poder. (TRT-3 - RO: 00951201104603000 0000951-61.2011.5.03.0046, Relator: Luiz Ronan Neves Koury, Segunda Turma, Data de Publicação: 12/09/2012, 11/09/2012. Disponível em < <http://www.trt3.gov.br>. Acesso em 29.07.2018).

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL NÃO COMPROVADO. Para a configuração do ato ilícito do empregador que enseje a reparação de danos morais, é necessária a prova pormenorizada dos fatos alegados que possibilite a correta avaliação e tipificação da conduta patronal, sob pena de subjetivar o delito e relegar a sua definição ao excesso de suscetibilidade da vítima. E, no caso, a prova oral produzida pelo autor revelou-se insuficiente para comprovar o assédio moral alegado, visto que a testemunha afirmou que presenciou Rafael proferindo palavras "constrangedoras" para o reclamante, porém não soube precisá-las, pois estava distante deles. Apelo improvido. (TRT-2 - RO: 00007199420135020082 SP 00007199420135020082 A28, Relator: KYONG MI LEE, Julgamento: 14/04/2015, 3ª TURMA, Publicação: 23/04/2015) Disponível em < [http:// www.trt2.gov.br](http://www.trt2.gov.br). Acesso em 29.07.2018).

Os julgados acima demonstram a enorme dificuldade em conseguir provar o assédio moral. Nestes exemplos, observa-se que o dano moral não foi configurado por ausência ou fragilidade das provas. Portanto, não restam dúvidas de que se não existir uma adequada distribuição da carga probatória, a normativa a respeito da temática não se tornará efetiva e conseqüentemente, o trabalhador, na maioria das vezes, será prejudicado, pois não conseguirá provar as condutas ofensivas e não terá direito à indenização pleiteada.

No caso do julgado abaixo, o assédio moral não foi reconhecido, pois não estavam presentes as condições para a sua configuração. Entretanto, existe a presença de figura jurídica diversa, a dos danos morais:

TRT-PR-03-08-2012 TRATAMENTO DESRESPEITOSO. ASSÉDIO MORAL NÃO CONFIGURADO. DIREITO A MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. A doutrina define o assédio moral como uma conduta abusiva praticada pelo empregador ou superior hierárquico do empregado, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada. Tal conduta abusiva do empregador ou de superior hierárquico se dá através da repetição diária, por longo tempo, de gestos, atos, palavras, comentários e críticas hostis e depreciativas a um empregado específico, expondo-o a uma situação vexatória, incômoda e humilhante, incompatível com a ética e com o respeito à dignidade da pessoa humana. Porém, não é esta a situação retratada nos autos, onde se constata que o preposto da Ré agia de forma grosseira com todos os seus subordinados, não sugerindo adotar uma conduta específica contra a Reclamante, visando atingi-la individualmente. Todavia, é direito do empregado e dever do empregador, um meio ambiente de trabalho saudável, sendo que tal conceito deve ser entendido em sua mais ampla acepção, contemplando o equilíbrio e respeito que devem existir no ambiente laboral, de forma a resguardar, além da saúde física, também a psicológica do empregado. O empregador detém desse modo, responsabilidade na preservação da saúde e da integridade física e psicológica de seus empregados, vez que é um direito de todos possuir um meio ambiente

ecologicamente equilibrado e que propicie uma sadia qualidade de vida, nos exatos termos do artigo 225 da Constituição Federal de 1988, sendo que na definição de meio ambiente enquadra-se o meio ambiente de trabalho, conforme inc. VIII do artigo 200 da mesma Carta Magna. Portanto, ainda que não configurado o assédio moral, patente o dano moral a merecer reparação. (TRT-9 33532011892907 PR 3353-2011-892-9-0-7, Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES, 7A. TURMA, Publicação: 03/08/2012) Disponível em < [http:// www. trt9. gov.br](http://www.trt9.gov.br). Acesso em 29.07.2018).

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. LIMITES DO PODER DIRETIVO. PROVA DO DANO DESNECESSÁRIA. Considera-se assédio moral o comportamento do empregador, seus prepostos ou colegas de trabalho, que exponha o empregado a reiteradas situações constrangedoras, humilhantes ou abusivas, fora dos limites normais do poder diretivo, causando degradação do ambiente laboral, aviltamento à dignidade da pessoa humana ou adoecimento de natureza ocupacional. É indiscutível que o empregador pode fixar metas de produção, adotar técnicas motivacionais e controlar o cumprimento das tarefas, mas tudo isso dentro da razoabilidade. A subordinação jurídica na era atual encontra limites nos fundamentos éticos do contrato de trabalho porquanto, diferentemente do que ocorria na Idade Média, o vínculo de emprego não transforma o trabalhador em servo, nem o patrão em senhor. Cada vez mais está ficando sepultado, nas dobras do passado, o velho e perverso ditado popular: manda quem pode, obedece quem tem juízo. Sem dúvida, manda quem pode, porque o empregador detém o poder diretivo do empreendimento, mas nos limites do razoável, da dignidade e dos padrões atuais da civilização. A submissão ao poder diretivo patronal não significa que o empregado tenha que renunciar à vida pessoal ou suportar reiteradamente grosserias e atos de arrogância para garantir a manutenção do emprego. Ademais, para o deferimento da indenização por assédio moral, não é necessário que tenha prova de dano explícito ou do adoecimento caracterizado, porquanto o que se pune é a conduta do assediador, independentemente das suas repercussões para a vítima. (TRT-3 RO: 01396200901203002 0139600-79.2009.5.03.0012, Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira, Segunda Turma, Publicação: 15/10/2010, Disponível em < [http:// www. trt3. gov.br](http://www.trt3.gov.br). Acesso em 29.07.2018).

Esse julgado traz a situação do assédio moral presente na relação de emprego e deixa claro que devem existir limites na relação do empregado com o patrão, pois não se admite mais nos dias de hoje o abuso de poder.

Apesar de o empregador ser detentor desse poder de direção, é inadmissível ainda o sentimento de inferioridade que interfira na saúde e no bem estar do empregado, pois deve-se prezar por um ambiente de trabalho digno e harmonioso para todos, respeitando a dignidade do empregado.

Portanto, diante de todas as informações, nota-se o grande obstáculo em provar o assédio moral, entretanto, não é impossível. O mais importante é colocar em prática um

ambiente de trabalho saudável e digno para todos os envolvidos e dessa forma, reduzir os casos de assédio moral no ambiente de trabalho.

4.4 PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Observa-se que o assédio moral é também um problema social, que destrói a vítima, causando sequelas físicas, psíquicas e patrimoniais. Por isso, o Direito surge para utilizar a prevenção como ferramenta de punição à prática desse assédio moral. Desse modo, a sociedade está se dando conta da sua gravidade e levando esse problema ao judiciário. Nesse sentido, aponta Luciany Pereira dos Santos:

A tendência moderna em termos de reparação de danos é justamente a prevenção, mormente porque os danos de natureza não patrimonial não se conformam com a tutela ressarcitória. Daí surge a necessidade de se criar e aplicar mecanismos de tutela preventiva de danos a direitos da personalidade. (SANTOS, 2003, p.151)

É imprescindível que exista uma lei para tentar coibir essa violência moral, no entanto, no Brasil ainda não existe dispositivo específico nas leis trabalhistas para prevenir o assédio, mesmo porque antigamente a preocupação com os empregados se limitava a sua integridade física, os problemas psicológicos provenientes do assédio ainda não tinham tanta visibilidade. Entretanto, ainda assim, existem medidas jurídicas para a prática da prevenção.

Dessa forma, existem algumas propostas de prevenção, dentre elas apresentam-se as políticas sindicais de prevenção, as ações empresariais, a intervenção do Ministério Público do Trabalho e os Projetos de lei. Essas propostas de prevenção criam um ambiente mais propício para o trabalho, inibindo, portanto, o assédio moral.

Sempre vai existir alguém para descumpri-la ou utiliza-la em benefício próprio. Por isso, a importância da prevenção, pois adotando esse tipo de medida será mais fácil evitar uma ação de assédio moral.

A prevenção do assédio moral deve fazer parte de uma política geral de prevenção de riscos profissionais, pois trabalhar em um local com condições saudáveis e seguras é

um direito fundamental do trabalhador, preservando assim a sua saúde física e psíquica.

É notório, no entanto que medidas como mudanças nas condições de trabalho, no comportamento da direção, melhoria da condição social de cada indivíduo, bem como melhorias de padrão de modalidade do setor, contribuem de forma significativa para um melhor ambiente de trabalho (GUEDES, 2006, p. 163).

Nesse sentido, é dever das empresas assegurar um ambiente de trabalho saudável para os trabalhadores e isso engloba a política de prevenção dessas empresas para que evitem a prática do assédio, pois quando essas condutas estão sendo realizadas é de responsabilidade da empresa, já que permitiram que esse assédio acontecesse ou não souberam como evitar.

Quando as empresas negam a existência de uma possível prática de assédio moral por conta do receio de recair algum prejuízo para as suas empresas, na verdade, elas estão contribuindo para que esse prejuízo seja ainda maior, já que a falta de comprometimento dos empregadores só ajuda a agravar as condutas violentas no ambiente de trabalho.

O empresário que não previne o assédio moral não tem uma boa prática de governança corporativa, muito pelo contrário, tende a aumentar os gastos da empresa de forma desnecessária.

As medidas de prevenção são extremamente importantes e necessárias, pois consistem, inicialmente, em dar aos empregados boas condições de trabalho, com o objetivo de prevenir o estresse, que é, inclusive, um dos fatores principais desencadeadores do assédio moral.

Deste modo, constata-se que é preciso reforçar o diálogo nas empresas, oportunizar a participação dos funcionários nas conversas profissionais e detectar quando estiverem passando por dificuldades, pois as empresas que se preocupam com o bem-estar dos seus empregados conseguem melhores resultados do que aquelas que trabalham o tempo todo pressionando os trabalhadores para cumprir metas.

Para que uma empresa tenha um bom funcionamento ela precisa dar uma atenção maior ao seu ambiente de trabalho e não só se preocupar com os resultados econômicos e os lucros que podem extrair dos seus empregados.

Se os administradores das empresas realmente possuem o objetivo de adotar políticas de prevenção, devem fazer constar expressamente nos regulamentos internos de que o assédio moral não será permitido e que, caso ocorra, haverá punições. A empresa deve incentivar normas de bom comportamento, estabelecer limites e mostrar que toda conduta ofensiva, dentro do ambiente de trabalho, terá consequências para quem a praticou.

5. CONCLUSÃO

O assédio moral consiste em uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que tem o objetivo de humilhar e constranger a vítima com a prática ofensiva e repetitiva ao longo do tempo no seu ambiente de trabalho. Essa prática pode ocorrer de maneira vertical, quando praticado por um superior hierárquico, horizontal, quando realizado entre colegas do mesmo nível hierárquico ou na forma mista que envolve tanto os superiores como os colegas de mesmo nível hierárquico.

O exercício do assédio moral afeta principalmente a saúde física e psíquica do trabalhador, além de abalar a sua dignidade e produtividade, refletindo, por consequência, no seu convívio familiar e social. Por isso, a saúde do trabalhador é assunto de extrema relevância em um processo evolutivo onde houve momentos em que não havia qualquer preocupação com um ambiente de trabalho saudável para o empregado.

A lei trabalhista visa proteger um dos direitos mais importantes da humanidade, a dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, o Direito do Trabalho aplica os dispositivos da Consolidação das Leis de Trabalho juntamente com os direitos amparados pela Constituição Federal no objetivo de proteger os trabalhadores das condutas ofensivas destinadas a essas vítimas.

Levando em consideração estes dispositivos, vale frisar os artigos 6º, 7º e 170, da CF. Todavia, como o tema central é o assédio moral, cabe mencionar o artigo 1º, III, que tem como fundamento a dignidade da pessoa humana. Na esfera trabalhista esse dispositivo refere-se à dignidade do trabalhador e destaca limitações constitucionais referentes à honra, imagem, liberdade e o direito de expressão do trabalhador.

Observa-se também que as consequências do assédio moral estão cada vez mais sérias e a mobilização da sociedade no intuito de promover a sua prevenção e quando não for possível, a tentativa de reparação no judiciário, é de grande importância.

Ademais, extrai-se ainda da análise desse estudo que o assédio moral apresenta uma grande dificuldade probatória, pois, como visto, para que o assédio seja identificado é

necessário que seja constituído por quatro elementos que o caracterizam: Conduta abusiva do agressor, abalo psicológico, reiteração da conduta e finalidade de exclusão, estes são elementos de difícil comprovação, por isso o tema é complexo, o que dificulta um resultado favorável ao trabalhador.

No Brasil, ainda se faz necessário uma comprovação clara da conduta ofensiva para que a vítima tenha uma reparação pela dor sofrida, que em sua maioria ocorre de forma pecuniária. Diante da subjetividade do assédio moral, as provas são necessárias e indispensáveis ao processo para que seja configurada a prática do assédio e haja a devida indenização pelos danos sofridos.

Nesse contexto, percebe-se que as provas são imprescindíveis e que o assédio moral está enraizado no trabalho, a tendência é que a quantidade de casos aumente cada vez mais. Deste modo, diante da velocidade com que esse assédio vem crescendo no ambiente de trabalho, faz-se necessária a elaboração de instrumentos que assegurem uma transformação legislativa mais intensa.

Assim, a melhor forma de combater essa violência moral é por meio das políticas de prevenção, objetivando minimizar essa conduta ofensiva e evitar que esses processos cheguem ao judiciário.

Por fim, é importante ainda que haja uma fiscalização no ambiente de trabalho a fim de identificar o assédio moral com uma maior celeridade. A humilhação, vergonha e a culpa são os sentimentos mais preponderantes no contexto do assédio moral e devem ser combatidos em todos os aspectos com o fito especial de resguardar a dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

Assédio Moral: Individual e Coletivo. Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário. Porto Alegre, v.19, n.19, p.54-62, jul./ago.2007.

_____. **Dano Moral nas Relações de Consumo-doutrina e jurisprudência.** São Paulo: Saraiva, 2008

_____. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.** Trad. Rejane Janowitz. 2.ed.Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho.** 3ª ed. São Paulo: LTr, 2007, p.916.

BRASIL Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul **Recurso Cível**, processo 71004655817 RS, Relator: Ricardo Bernd, Julgamento: 18/12/2013, Turma Recursal da Fazenda Pública, Publicação: 23/01/2014) Disponível em < [http:// www.tjrs.jus.br](http://www.tjrs.jus.br). Acesso em 25.05.2018).

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região – **Recurso Ordinário** processo 00378-2005-801-10-00-3, Relator: Desembargadora ELAINE VASCONCELOS, Julgamento: 07/12/2005, 1ª Turma, Publicação: 16/12/2005). Disponível em < [http:// www.trt10.gov.br](http://www.trt10.gov.br). Acesso em 25.06.2018).

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – **Recurso Ordinário** processo: 00028999120125020026 A28, Relator: Marcelo Freire Gonçalves, Julgamento: 19/11/2015, 12ª TURMA, Publicação: 27/11/2015 Disponível em < [http:// www.trt2.gov.br](http://www.trt2.gov.br). Acesso em 30.05.2018).

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – **Recurso Ordinário**: Processo 0186300-77.2008.5.03.0100, Relator: Júlio Bernardo do Carmo, Quarta Turma, Publicação: 29/01/2010. (Disponível em < <http://www.trt3.gov.br/>> Acesso em 01/03/2018).

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – **Recurso Ordinário** Processo 401806 03595-2005-091-03-00-3, Relator: Taiza Maria M. de Lima, Sexta Turma,

Publicação: 09/05/2006, Disponível em < <http://www.trt3.gov.br/>> Acesso em 01/03/2018).

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – **Recurso Ordinário** Processo 0002132-15.2014.5.03.0007, Relator: Paulo Roberto de Castro, Setima Turma, Publicação: 14/08/2015). (Disponível em < <http://www.trt3.gov.br/>> Acesso em 05/05/18).

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – **Recurso Ordinário** Processo 0002104-35.2011.5.03.0142, Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira, Segunda Turma, Publicação: 06/02/2013, 05/02/2013. Disponível em < [http://www.trt3.gov.br.](http://www.trt3.gov.br/) Acesso em 01.07.2018).

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – **Recurso Ordinário** processo 0139600-79.2009.5.03.0012, Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira, Segunda Turma, Publicação: 15/10/2010, Disponível em < [http://www.trt3.gov.br.](http://www.trt3.gov.br/) Acesso em 29.07.2018).

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região – **Recurso Ordinário** processo 0080000-49.2009.5.06.0011, Relator: Virgínio Henriques de Sá e Benevides, Publicação: 06/05/2010 Disponível em < [http://www.trt6.gov.br.](http://www.trt6.gov.br/) (Acesso em 29.07.2018).

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho – **Agravo de Instrumento** processo 78300-02.2008.5.05.0011, Relator: Ives Gandra Martins Filho Data de Julgamento: 15/08/2012, 7ª Turma, Disponível em < [http://www.tst.gov.br.](http://www.tst.gov.br/) Acesso em 02.08.2018).

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho – **Agravo de Instrumento** processo 23029720115020466, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Julgamento: 19/03/2014, 3ª Turma, Publicação: DEJT 21/03/2014) Disponível em < [http://www.tst.gov.br.](http://www.tst.gov.br/) Acesso em 29.07.2018).

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho – **Recurso de Revista** 15756420105120024, Relator Claudio Mascarenhas Brandão, julgamento 09/09/17, Publicação, 18/09/2015. (Disponível em < [http://www.tst.gov.br.](http://www.tst.gov.br/) Acesso em 02.08.2018).

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho – **Recurso de Revista**, processo: 21500-05.2008.5.15.0001, 1ª Turma, Relator Juiz Convocado José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, DEJT de 08/06/2012. (Disponível em < [http:// www. tst. gov.br](http://www.tst.gov.br). Acesso em 29.07.2018).

CÂMARA, Alexandre Freitas. **Lições de Direito Processual**. Volume I, 19ª Ed. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2009.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16.ed.,2017

Elisabeth Grebot. Paris: Eyrolles Éditions d'Organisation,2007.

GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito Civil Brasileiro: **Responsabilidade Civil**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

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

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

LEYMANN, Heinz. Paris: Éditions du Sueil, 1996.

MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **“Código de processo civil comentado”**. São Paulo: RT, 2018. 10ª ed.

MARTINS, S. P. Direito do Trabalho. 29 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MELO, Nehemias Domingos de. **Dano Moral Trabalhista**: doutrina e jurisprudência. São Paulo: Atlas, 2007.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho: historia e teoria**. São Paulo: Saraiva 2005.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaró. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Revista LTR, São Paulo, v.68, n 08, p. 922-930, ago.2004.

OLIVEIRA, Francisco Antônio. **A Prova no Processo do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

PEREIRA Caio Mário da Silva; TEPEDINO, Gustavo. **Reponsabilidade Civil**. 11.ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

SARAIVA, R. Direito do Trabalho para concursos públicos. 4º ed. São Paulo: Método, 2006.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005a.