

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: AS CONSEQUÊNCIAS E DANOS CAUSADOS AO TRABALHADOR

*André Luiz de Oliveira Brum¹
Sidneya Crispim da Silva²
Marcela Fiamma Oliveira Guedes³*

Resumo: O presente artigo aborda a questão do Assédio Moral, que é de suma importância, haja vista que se deve coibi-lo, como uma prevenção, e, caso consumado, fixando as suas consequências jurídicas em relação ao assediador, à vítima e ao empregador. Logo, o objetivo deste estudo é analisar quais as atitudes podem caracterizar assédio moral nas relações laborais e os possíveis danos causados ao trabalhador, adentrando para explorar as decisões proferidas e discutidas bem como considerações dos Tribunais, trazendo especialmente jurisprudências e doutrinas que abordem o tema desta pesquisa, explorando e selecionando atos a fim de especificar fundamentos ao trabalho. Para alcançar o seu objetivo, desenvolveu-se uma pesquisa de natureza exploratória e a fundada na revisão bibliográfica. Constatou-se que vem ocorrendo um grande avanço no tocante à jurisprudência, pois crescem as decisões apresentando indenizações de valor significativo nos tribunais brasileiros, reconhecendo os danos e prejuízos causados pelo assédio moral.

Palavras-chaves: Assédio Moral; Dano Moral; Jurisprudências.

Summary: This article addresses an issue of Moral Harassment, which is important, there is a view that should be restrained as a threat and, if consumed, setting as its legal issues in relation to the assistant, the victim and the employer. Therefore, the objective of this study is to analyze what are the attitudes that characterize the bullying in labor relations and the possible damages caused to the worker, entering to explore as decisions made and discussed as well as considerations of the courts, especially brings jurisprudence and doctrines and Approaches that address the research topic, exploring and identified powerful for specifying funds for work. To achieve your goal, develop exploratory research and create a literature review. It was found that there is a great advance regarding jurisprudence, as it grows according to the estimates presented significant indemnities in the Brazilian courts, recognizing the damages caused by bullying.

Keywords: Moral Harassment; Moral damage; Jurisprudence.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo trata de um tema latente em nosso cotidiano, de um fenômeno que pode ser definido como uma humilhação: o assédio moral. O mesmo se caracteriza por condutas

¹Mestre em Psicologia - Centro Universitário São Lucas. E-mail: andreluiz_brum@hotmail.com.

² Graduando em Direito Centro Universitário São Lucas - E-mail: sidneyacrispim@hotmail.com.

³ Graduando em Direito Centro Universitário São Lucas - E-mail:marcelafiamma@hotmail.com

que evidenciam violência psicológica contra o empregado e geram ao trabalhador sentimento de ofensa, de inferioridade, rebaixado, menosprezado aos demais colaboradores.

Estudos vêm sendo desenvolvidos em diversas áreas do conhecimento científico, notadamente nos campos do Direito, da sociologia, da medicina do trabalho e da psiquiatria, colaborando significativamente para a identificação do assédio moral, visando coibi-lo, como uma prevenção, e, caso consumado, fixando as suas consequências jurídicas em relação ao assediador, à vítima e ao empregador.

A prática desta conduta vem aumentando gradativamente dentro das organizações, ou seja, o assédio moral vem se intensificado cada vez mais nas últimas décadas. Logo, questiona-se as formas de tratamento legal em face do assédio moral nas relações de trabalho, assim como os aspectos nas relações sociais entre a vítima e o grupo de trabalho.

Portanto, o presente trabalho tem por objetivo analisar quais as atitudes podem caracterizar assédio moral nas relações laborais e os possíveis danos causados ao trabalhador.

Espera-se que ao abordar esse tema se propague informações, sensibilizando a sociedade sobre a problemática, haja vista que a prática desta conduta vem aumentando gradativamente dentro das organizações e se intensificado cada vez mais nas últimas décadas.

A metodologia aplicada a este trabalho será de natureza de pesquisa aplicada, objetivando gerar conhecimentos para aplicação prática, envolvendo interesses locais e contribuindo com o conhecimento de várias outras pessoas, pois o mesmo tem o intuito de beneficiar e ampliar o discernimento no que tange a direitos e deveres do cidadão.

Para tanto, adota-se uma pesquisa bibliográfica, que parte de uma análise seletiva da doutrina, jurisprudência, periódicos, artigos, dentre outras fontes, que retratam as questões inerentes à problemática do assédio moral no ambiente de trabalho com foco voltado para as consequências e danos causados ao trabalhador.

Quanto ao ponto de vista de seus objetivos, trata-se de uma pesquisa exploratória, por meio de levantamento bibliográfico e documental, a partir de material já publicado, tendo como base teórica as obras de doutrinadores e outras.

Parte-se assim, da apresentação da parte conceitual e evolução histórica do direito do trabalho. Apresentam a parte conceitual de assédio moral no ambiente de trabalho, a legislação aplicada e os aspectos históricos do assédio moral, tipos de assédio moral no trabalho; aspectos históricos, legislativos sociológicos do assédio moral. Posteriormente, apresentam-se as consequências e danos que o assédio moral causa ao trabalhador, caso consumado, fixando as

suas decorrências jurídicas em relação ao assediador, à vítima e ao empregador. E por fim, apresenta-se considerações sobre a pesquisa.

2 EVOLUÇÃO NO TRATAMENTO CONSTITUCIONAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Conceito de Trabalho

Segundo Cassar⁴, o termo trabalho tem origem no latim – *tripalium*. De um ponto de vista histórico e etimológico a palavra trabalho decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura. *Tripalium* era uma espécie de instrumento de tortura que pesava sobre animais. Atualmente trabalho é definido como atividade física ou intelectual empregada pelo indivíduo com finalidade laboral a favor de terceiros, tendo o objetivo de alcançar algum resultado.

De acordo com Oliveira⁵, o Direito do Trabalho adéqua a relação empregatícia, sendo este um ramo diferenciado e independente do Direito. O doutrinador explica que, sua designação e sua natureza jurídica, entretanto, “não são pacíficas na doutrina, razão pela qual tais temas serão abordados”.

O título “Direito do Trabalho” é, decisivamente, a designação mais empregada ultimamente. Contudo, este ramo também já teve outras denominações na história, entre elas: Direito Industrial, Direito Sindical, Direito Operário, Direito Corporativo e Direito Social. Tais denominações já foram superadas pela doutrina⁶.

Ribeiro⁷, por sua vez, explica que o Direito do Trabalho se trata de um setor jovem do Direito, sendo que sua trajetória dessa forma de direito se iniciou em meio a turbulências, posterior ao Direito Civil e do Direito Penal, e anterior ao Direito dos Consumidores e Ambiental. Apesar da referida juventude, vem amadurecendo, enfrentando atualmente, as múltiplas formas do processo empresarial de produção de bens e prestação de serviços, além do elevado desemprego que faz parte da realidade atual.

⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**: 5. ed. Niterói, RJ: Impetus, 2011 p. 23.

⁵ OLIVEIRA. Florência. **Autonomia, denominação e natureza jurídica do Direito do Trabalho**. Jus Brasil, 2004, p.34.

⁶ OLIVEIRA. Florência. **Autonomia, denominação e natureza jurídica do Direito do Trabalho**. Jus Brasil, 2004, p.35.

⁷ RIBEIRO, Lourdes Fernando. **A importância do direito do trabalho e sua evolução histórica**. 2011. p.56.

2. 2 Contexto Histórico do Direito do Trabalho

A existência do Trabalho pode ser confirmada desde a antiguidade, haja vista que, a sociedade geopolítica baseava sua subsistência na caça e na pesca, bem como do uso de objetos confeccionados por eles mesmos, demonstrando que existia a força de trabalho⁸.

Saraiva⁹ explica como era o trabalho no período do Feudalismo:

Na época, surgiu o regime da servidão, sistema pelo qual os denominados “senhores feudais” davam proteção militar e política aos obreiros, os quais não eram livres, mas sim obrigados a laborar na terra do senhor feudal, sendo compelidos a entregar parte da produção em troca de proteção.

Essa relação de trabalho tinha a força de trabalho servil, ou seja, das pessoas que ficavam responsabilizadas por realizar quase todo trabalho, as quais eram muito exploradas pelos senhores feudais.

Essa situação que se encontrava os trabalhadores levou a conflitos de classes e acarretaram uma pressão social que desperta o legislador, conseqüentemente foram criadas associações de trabalhadores com finalidade de defender direitos trabalhistas, designadas de sindicatos. Sob esse fato Vianna¹⁰ afirma que:

A completa libertação do trabalhador teria de se fazer mais tarde como consequência da Revolução Industrial e da generalização do trabalho assalariado, numa nova luta, não mais contra o senhor da terra nem contra o mestre da corporação, e sim contra um poder muito maior, o patrão, o capitalista, amparado pelo Estado, na sua missão de mero fiscal da lei e aplicador da justiça.

Desta forma, o início da luta pelos direitos trabalhistas foi marcada pela luta de trabalhadores no século XVIII, quando na Inglaterra, os mesmos eram muito explorados, e aspiravam por ter direitos reconhecidos tendo em vista a situação de injustiça social que se encontravam, ocorrendo assim a Revolução Industrial¹¹.

A partir da Revolução Industrial, surgiu o Direito do Trabalho, pois foi a partir dessa época que houve trabalhadores suficientes para pressionar bastante, até se conquistar direitos protetivos. A história do trabalho tem início exato no momento da percepção de que é possível

⁸ MOTA, Myriam Becho; BRAICK. Patricia Ramos. **História das Cavernas ao Terceiro Milênio**. 1. ed. São Paulo: Moderna, 1999.

⁹ SARAIVA. Renato. **Direito do Trabalho: versão universitária**. 2. ed. São Paulo: Editora Método, 2009.

¹⁰ VIANNA, Segadas. **O trabalho até a idade moderna**. In: SÜSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio. VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo. Ltr, 1991. vol. 1. p.33.

¹¹ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. coordenador Pedro Lenza. – 5. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, Coleção esquematizada. 2018. p.44 .

usar a mão de obra alheia tanto para produzir bens em proveito próprio, como forma de produzir riquezas. A autora¹² afirma que:

Durante a Idade Média, a principal forma de prestação de trabalho era a realizada pelos camponeses, na modalidade de servidão, que, apesar de não apresentar grandes diferenças em relação à escravidão, pois os trabalhadores ainda não tinham uma condição livre, caracterizava-se por uma certa proteção política e militar prestada ao servo pelo senhor feudal, dono das terras. Os servos eram obrigados a entregar parte da produção como preço pela fixação na terra e pela defesa recebida, sendo que os senhores feudais detinham um poder absoluto no exercício do controle e organização do grupo social. Não havia, portanto, como se falar em direito dos trabalhadores.

Portanto, com o surgimento da sociedade industrial que tinha como característica o desenvolvimento e evolução do comércio se concretizaram as condições políticas e econômicas para que surgisse também o do Direito do Trabalho que é uma proteção trabalhista.

Conforme CAIRO apud JONHS¹³ em seu artigo:

O Direito do Trabalho é o ramo do Direito composto por regras e princípios, sistematicamente ordenados, que regulam a relação de trabalho subordinada entre empregado e empregador, acompanhado de sanções para hipótese de descumprimento dos seus comandos.

A relação atualmente entre empregado e empregador esta legitimamente associada ao direito do trabalho, salientando que existe a justiça do trabalho para resolução de descumprimento da lei por parte do empregador.

Conforme Monteiro de Barros apud Jonhs¹⁴ o trabalho é:

Uma atividade humana que pressupõe esforço físico e mental. Do ponto de vista filosófico, vem sendo conceituado como “uma atividade consciente e voluntária do homem, dependente de um esforço” ou como “a obra moral de um homem moral”; já sob o prisma econômico, o trabalho é considerado como toda energia humana empregada, tendo em vista um escopo produtivo. Finalmente, sob o aspecto jurídico, ele é encarado como objeto de uma prestação devida ou realizada por um sujeito em favor do outro e, mais precisamente do ponto de vista jurídico-trabalhista, o trabalho é uma prestação de serviço não eventual, subordinada e onerosa, devida pelo empregado em favor do empregador.

O homem é uma máquina de energia no qual a produção da sua mão de obra é encarado como um marco jurídico, pois existem deveres e obrigação em sentido duplo, tanto para o empregado e empregador.

¹² ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. coordenador Pedro Lenza. – 5. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, Coleção esquematizada. 2018 p.40.

¹³ JONHS. André. **O surgimento do trabalho no mundo**. 2016. p.67.

¹⁴ JONHS. André. **O surgimento do trabalho no mundo**. 2016. p. 69.

O trabalho é próprio do homem, como visto anteriormente, desde a antiguidade, o homem primitivo precisava atender suas necessidades, de se alimentar, de se abrigar e de se defender, e laborava caçando, pescando, construindo habitações e seus objetos. Sendo assim, pode-se considerar que o trabalho acompanha a existência do homem.

Durante a fase colonial, o Brasil esteve firmemente atrelado à Metrópole, que não permitia o desenvolvimento da indústria, e por consequência o progresso social. As raízes históricas do direito do trabalho estão atreladas aos aspectos econômicos, sociais, filosóficos e religiosos da história da humanidade.

A Constituição de 1824, quando o Brasil era Império, concedida pelo Imperador Dom Pedro I. Não contemplava regras protetoras de direitos trabalhistas, pois á época predominava escravidão e ainda em Ordenações portuguesa. O artigo 179, dispunha o seguinte:

A inviolabilidade dos Direitos Cívicos, e Políticos dos Cidadãos Brasileiros, que tem por base a liberdade, a segurança individual, e a propriedade, é garantida pela Constituição do Império, pela maneira seguinte: XXIV – Nenhum gênero de trabalho, de cultura, indústria ou comércio pode ser proíbido, uma vez que não se oponha aos costumes públicos, à segurança, e saúde dos Cidadãos. XXV – Ficam abolidas as Corporações de Ofícios, seus Juizes, Escrivães, e Mestres¹⁵.

No artigo citado pode-se verificar que, mesmo não sendo proibida a intenção do trabalho, se extinguiu as corporações de ofícios, formada por quem poderia regular o trabalho, ou seja, não poderiam existir instituições que ficassem a frente dos trabalhadores.

Com a abolição da escravatura em 1888, surgiram exigências por parte dos trabalhadores contratados por indústrias emergentes, sendo a maioria imigrantes, e conseqüentemente tinham consigo a tradição sindicalista européia, de requerer medidas de proteção legal¹⁶.

Em 1891, foi firmada a Constituição Nacional, marcando assim, o final do Império do Brasil e da escravidão, formando-se assim, uma pátria plural e livre, dando início a um Estado laico. Com Constituição de 1891, foi mantida a bandeira da liberdade, segundo instituiu o caput do art. 72: *Art. 72. “A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no país a inviolabilidade dos direitos concernentes a liberdade, a segurança individual e a propriedade, nos termos seguintes”¹⁷.*

¹⁵ STÜRMER. Gilberto. **Direito constitucional do trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2014, p.4.

¹⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2004. p.74.

¹⁷ STÜRMER. Gilberto. **Direito constitucional do trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2014, p.4.

Identifica-se como um dos pontos acentuados desta Constituição o fato de se reconhecer a possibilidade de associação, o que foi estabelecido no §8º do art. 72, “*que tinha na época caráter genérico, determinando que a todos eram lícita a associação e reunião, livremente e sem armas, não podendo a polícia intervir, salvo para manter a ordem pública*”. No art. 34 menciona-se a competência privada do Congresso Nacional de legislar a respeito do trabalho.

Os atos anarquistas repercutiram fortemente no movimento trabalhista; e, pode-se verificar que as primeiras leis sobre sindicato passaram a funcionar no Brasil, no início do século XX; o Código Civil de 1916 tratava da locação de serviços, e é antecedendo historicamente do contrato individual de trabalho na norma que veio posteriormente. Já, na década de 30, quando vigorou a política trabalhista de Getúlio Vargas, a mesma recebe influência do modelo corporativista italiano, de forma a reestruturar a ordem jurídica brasileira, no âmbito do trabalho.¹⁸

A Constituição de 1934 foi a primeira que tratou sobre o direito do trabalho, no qual inaugura a proteção do trabalho e conseqüentemente a do trabalhador.

É possível verificar no Art. 121¹⁹: “*A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições de trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do país.*” A grande conquista passou a pertencer ao contexto constitucional buscando melhorias as condições dos trabalhadores, conforme:

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; b) salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador; c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei; d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres; e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos; f) férias anuais remuneradas; g) indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa; h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte; i) regulamentação do exercício de todas as profissões; j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho²⁰.

Essa constituição foi influenciada pela constituição mexicana, que foi fortemente marcada pela abertura dos direitos sociais. *Art 120 – “Os sindicatos e as associações*

¹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2004. p.77.

¹⁹ BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil** (de 16 de julho de 1934). Art. 121

²⁰ BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil** (de 16 de julho de 1934). § 1º

profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei". A Constituição de 1934 ensaiava um Estado de Bem-Estar Social que irá permear por muitos anos até a constituição de 1988.

Diante do exposto a Constituição de 1934, embora tenha durado apenas 3 anos, foi a que realmente apresentou os avanços necessários no sentido de estabelecer proteção futura aos trabalhadores.

Uma das fases históricas do direito no Brasil foi dividida em 4 períodos.

O 1º Período (1930 a 1945), trata-se do período getulista, com intensa atividade legislativa (criação de Justiça do Trabalho); criação do salário mínimo, promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943. 2º Período (1946 a 1988), neste período o direito do trabalho manteve-se, praticamente, inalterado, não o bastante se ter experimentado um período de redemocratização e outro de ditadura. O modelo jus trabalhista esteve apoiado em cinco grandes instituições: justiça do trabalho, estrutura sindical, legislação individual e protetiva, Ministério do Trabalho e antigo sistema previdenciário. 3º Período (05.10.1988 até meados de 1990), observa-se a consagração de inúmeros direitos individuais trabalhistas, e introdução da noção coletiva e autônoma na busca de solução dos conflitos sociais. 4º período, diz a respeito ao Plano Brasil Novo. Neste período surge a discussão em torno da reforma trabalhista, que deve atender á nova realidade do mundo globalizado e às especificidades da microempresa e de empresas de pequeno porte²¹.

Com as novas tendências do trabalho, muitas indústrias motivaram com que existisse maior proteção ao trabalhador, por meio do direito do trabalho, que está devidamente ligada ao desenvolvimento capitalista.

As Leis do Trabalho foram consolidadas com a aprovação do Decreto - Lei nº 5.452, no dia 1º de maio de 1943, todavia, foi publicado apenas no Diário Oficial em 9 de agosto do referido ano, e passou a vigorar somente três meses depois, exatamente no dia 10 de novembro de 1943. Esta alterou e ampliou as legislações trabalhistas existentes, assumindo a roupagem de um Código de Trabalho apropriado. Posteriormente, ao ser promulgada a Constituição Federal de 1988, ocorreram diversas modificações, sendo, inclusive revogados vários dispositivos, porém, sua base original permaneceu. Recentemente através da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, a CLT teve a mais importante de suas alterações, sendo que dos novecentos e vinte e dois artigos da CLT, foram modificados cinquenta e quatro, introduzidos quarenta e três novos artigos e nove foram abolidos, num total de cento e seis alterações.

A relação do direito do trabalho com a constituição iniciou-se com o texto 1934, as relações entre ambos se estreitaram. Após a Segunda Guerra Mundial, na Europa, as experiências da escravidão, que acarretam traumas, constrangimentos e exploração da mão de

²¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas: 2009. p. 19-20.

obra, as novas Constituições promulgadas passaram por importante processo de constitucionalização jus trabalhista. Foram introduzidos princípios jurídicos na expectativa de desenvolver o Direito do Trabalho.

As leis do Direito do Trabalho estão inscritas principalmente no art. 7º ao 11 da Constituição Federal de 1988. Segue assim, uma nova etapa do Direito do Trabalho para nação brasileira, inclusive mais democrática, consagrando os artigos 7º, 8º, 9º, 10º e 11 aos Direitos dos trabalhadores, estimando a participação dos trabalhadores nas negociações coletivas e a valorização dos sindicatos, buscando assim como a CLT, equiparar e equilibrar a relação de trabalho, em face da hipossuficiência do empregado ante ao empregador. Esses incisos vêm mostrando a importância do direito fundamental, realmente essa Constituição de 1988 está em prol ao trabalhador urbano e rural que por muitos anos sofreu em prol dos seus direitos para uma melhoria de vida e valorização do trabalho.

3 ASSÉDIO MORAL: ASPECTOS CONCEITUAIS, HISTÓRICOS E LEGISLATIVOS.

Cada vez vem aumentando a competitividade no mercado de trabalho mundial. A disputa é acirrada. É muito comum no dia a dia das empresas que cultivam a competitividade entre seus funcionários. A necessidade do ser humano sempre está à frente do outro é imensa e todos tentam ser melhor, todavia, muitas vezes uns findam por assediar moralmente os outros, ocorrendo o chamado assédio moral no trabalho, sobre o qual discorreremos neste capítulo.

De acordo com Cassar²², o assédio moral é um fenômeno do ordenamento jurídico que surgiu com a evolução da sociedade e as relações de trabalho. Tal fenômeno pode ser definido como uma humilhação. A exposição do trabalhador em situações de constrangimento durante a jornada de trabalho, ofensas, inferiorizar, desprezar.

Silva²³ leciona que:

O assédio moral vem a ser um conjunto de ações e/ou omissões depreciativas, reiteradas e prolongadas, que possuem o objetivo delimitado de determinar na vítima uma descompensação psicológica, de forma a desestabilizá-la para com seu ambiente de trabalho. Ressalte-se que o assédio moral é um processo, não se caracterizando por uma só ação isolada, ainda que esta tenha o condão de gerar danos psicológicos ou morais.

²² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**: 5. ed. Niterói, RJ: Impetus, 2011, p. 970-977.

²³ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Até onde nos conduz o Assédio moral? **Boletim Jurídico**, Uberaba/MG, a. 2, nº 89. 2005. p. 23.

Em outras palavras, Silva²⁴ afirma que o assédio moral no ambiente de trabalho é uma forma de perseguição injustificada que incide sobre a vítima, ocasionando uma série de distúrbios psicológicos, que findam por levar a consequências danosas também na saúde física, nas relações sociais e no contexto financeiro.

Barreto²⁵ afirma que assédio moral vem a ser a exposição dos trabalhadores a situações de humilhação e constrangimento, sendo as mesmas recorrentes e prolongadas no decorrer da jornada de trabalho enquanto desempenha suas funções. Além disso, é mais comum que o assédio ocorra em relações hierárquicas autoritárias, em que as condutas negativas são predominantes, geralmente de chefe apontada a um subordinado, causando desestabilização da vítima com o ambiente de trabalho, muitas vezes levando a vítima a desistir do emprego.

Assédio ou psicoterrorismo é conceituado por Cassar²⁶, como conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa.

Assédio moral é caracterizado pelas condutas abusivas praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, sobre o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico. Normalmente, refere-se a um costume ou prática reiterada do empregador. No plano vertical é praticado pelo empregador ou através de seus prepostos, no plano horizontal ocorre entre os próprios empregados sem qualquer interferência do empregador, que apesar de ter ciência do ato não toma qualquer atitude para impedir.

De acordo com Cassar²⁷, nesta perspectiva assédio moral é a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, respectivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício das funções profissionais.

Práticas como: retirar a autonomia do empregado que a detenha; transferir seus poderes a outro, isolar o trabalhador no ambiente de trabalho; premiar o delator por entregar as falhas do outro, causando disputa entre os pares; fomentar a inveja de um trabalhador pelo cargo do outro, estimulando à competição desleal; criar metas impossíveis de atingimento; rebaixar; diminuir o salário; conceder prazos exíguos para atividade complexa, de forma que o trabalho jamais saia perfeito etc.

²⁴SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Até onde nos conduz o Assédio moral? *Boletim Jurídico*, Uberaba/MG, a. 2, n° 89. 2005. p. 24.

²⁵ BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC – Editora da Puc-SP, 2000.

²⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: 5. ed.** Niterói, RJ: Impetus, 2011, p. 970-977.

²⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: 5. ed.** Niterói, RJ: Impetus, 2011, p. 972

Cassar²⁸, afirma que todos estes atos, praticados de forma repetida, por meses ou anos, afetam a saúde mental do trabalhador que passa a ter dúvida de sua própria competência. Sugere-se um prazo de um a três anos de práticas como estas para a caracterização do assédio moral. Porém, é possível ocorrer lesão em período inferior, apesar de ser incomum.

Por causa dessas atitudes o empregado coloca em dúvida a sua autoestima, a confiança em seu trabalho e sua competência. Passa a acreditar que é o causador dos problemas, que executa um péssimo trabalho, sem serventia a qualquer um. Algumas vezes sente-se perseguido e isolado. É comum o empregado assediado pedir demissão, aposentar-se, afastar-se para tratamento por problemas psicológicos ou lançar-se nas drogas.

Nesta perspectiva, o empregador tenta vencer pelo cansaço o empregado, deteriorando paulatinamente, sua autoestima. Esse assédio moral é uma forma sutil de degradação psicológica. Por muitas vezes, a tarefa mais difícil é identificar o assédio moral, pois a pessoa é envolvida em um contexto tal que é levada a pensar que é merecedora ou mesmo culpada pelas situações constrangedoras. Passa a acreditar ser a causadora do prejuízo da empresa ou causadora do dano ao ambiente de trabalho ou à tarefa.

O assédio moral também é chamado de *bossing*, *mobbing*, *harcèlement*, manipulação perversa, terrorismo psicológico e psicoterrorismo. Para alguns o assédio moral se insere no âmbito do gênero discriminação e para outros se insere no gênero dano moral. A reparação do dano causado por assédio moral segue os mesmos critérios da reparação do dano moral.

3.1 Tipos de assédio moral no trabalho

Os assédios morais podem ser divididos em quatro formas²⁹: Assédio Moral Vertical Descendente; Assédio Moral Organizacional; Assédio Moral Horizontal; Assédio Moral Vertical Ascendente.

O Assédio Vertical Descendente, de acordo Facure³⁰ é o tipo mais comum nas empresas. É praticado por um trabalhador hierarquicamente superior ao empregado assediado (Exemplo: dar ao empregado uma tarefa difícil e procurar os erros que ele tenha cometido para depois demiti-lo). Já no Assédio Moral Organizacional (*straining*) o empregado sofre violência psicológica da própria empresa pelo ambiente de trabalho, pois, os empregados estimulam seus funcionários a disputarem entre si (Exemplo: empresas de telemarketing já foram penalizadas

²⁸CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**: 5. ed. Niterói, RJ: Impetus, 2011, p. 976.

²⁹ FACURE, Estevan. **Tipos de assédio moral no trabalho**.2019, p.19.

³⁰ FACURE, Estevan. **Tipos de assédio moral no trabalho**.2019, p.19.

por assediar seus funcionários proibindo-os de conversar entre si, regular as idas ao banheiro e reduzir o horário de almoço). No Assédio Moral Horizontal ocorre entre funcionários que ocupam a mesma posição hierárquica dentro da empresa. No Assédio Moral Vertical Ascendente acontece quando um funcionário hierarquicamente inferior assedia seu superior (Exemplo: uma equipe que não respeite os direcionamentos de um superior que acabou de ser contratado, voltando-se contra as decisões dele e prejudicando seu desempenho).

Sobre o “*straining*”, Fernandes Filho³¹ o conceitua:

“Straining” é “Forçar à exaustão” e “esticar além do limite, até distender” são algumas das traduções da expressão “que também significa exigir dos funcionários, durante um tempo prolongado, um esforço além do normal e aceitável. O *straining* é uma consequência direta da implementação de um *downsizing* mal estruturado, e é considerada uma das formas de assédio moral organizacional, também chamada de gestão por estresse, que surge em ambientes nos quais as empresas estimulam, direta ou indiretamente, a prática dos atos de violência moral.

Incrivelmente, muitos gestores consideram o *straining* ainda como algo normal, sendo uma forma de gestão focada em resultado.

Capelari³² aponta algumas condutas praticadas no assédio moral, são elas:

- instruções confusas e imprecisas ao (à) trabalhador (a);
- dificultar o trabalho;
- atribuir erros imaginários ao (à) trabalhador (a);
- exigir, sem necessidade, trabalhos urgentes;
- sobrecarga de tarefas;
- ignorar a presença do (a) trabalhador (a), ou não cumprimentá-lo (a) ou, ainda, não lhe dirigir a palavra na frente dos outros, deliberadamente;
- fazer críticas ou brincadeiras de mau gosto ao (à) trabalhador (a) em público;
- impor horários injustificados;
- retirar-lhe, injustificadamente, os instrumentos de trabalho;
- agressão física ou verbal, quando estão sós o (a) assediador (a) e a vítima;
- revista vexatória;
- restrição ao uso de sanitários;
- ameaças;
- insultos;
- isolamento.

Esta realidade demonstra a importância da abertura de espaços de discussão sobre a violência no trabalho, para que gestores possam estabelecer medidas estratégicas de prevenção e contenção desse tipo de violência, a fim de garantir a saúde, a dignidade e o bem-estar no trabalho. Torna-se importante, também, discutir o assunto no espaço acadêmico, a fim de dar

³¹ FERNANDES FILHO, Frederico Eugênio. **Downsizing, straining e burnout: Três ingleses que andam juntos.** 2014.

³² CAPELARI, Luciana Santos Trindade. O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 71, dez 2009. >. Acesso em 03 out. 2019.

maior visibilidade ao tema para que se possa identificar e enfrentar adequadamente esse tipo de violência, como afirma Fontes³³.

3.2 Aspectos Históricos do Assédio Moral

Voltando na pré-história, Lima³⁴ afirma que o trabalho humano já era requisito efetivo para a existência humana. Na antiguidade surgiram as primeiras relações de trabalho semelhantes as que se conhecem atualmente. Na Idade Média, as crenças religiosas exerciam forte influência sobre as pessoas, desenhando o destino dos homens, o trabalho não era mais vergonhoso, sobrevivendo agora ao *status* de redenção, uma forma para alcançar a salvação. Observa-se a presença do assédio moral, do clero e da nobreza, por serem tidos na época como intermediários entre os súditos e Deus, e dessa forma sustentavam todos submissos às suas vontades humanas.

Atualmente, a violência é assunto comum em países de todos os graus de evolução econômica, social e moral. De acordo com Lima Filho³⁵, muitas são as formas de violência, o mesmo ressalta “assédio moral”, por ser a mais sutil e de difícil impedimento devido ao silêncio que a cerca. Sob o mesmo entendimento Aguiar³⁶ afirma que:

As primeiras manifestações do *mobbing*³⁷ são quase imperceptíveis e somente com a reiteração das práticas vexatórias é que o fenômeno se identifica e incorpora. Com a permanência e a intencionalidade dos ataques, a vítima se desestabiliza emocionalmente e fica fragilizada, sofrendo efeitos perniciosos em sua saúde física e psíquica.

Lima Filho³⁸ ressalta a contribuição do capitalismo para a consolidação do assédio moral nas relações de trabalho. Segundo o autor supracitado, muitas foram e são as tentativas de impedir o assédio. Porém, ele continua se manifestando, principalmente no ambiente de trabalho, e o sistema de produção capitalista favorece sua ocorrência, pois, o lucro com menores

³³ FONTES, Kátia Biagio and CARVALHO, Maria Dalva de Barros. Variables involved in the perception of psychological harassment in the nursing work environment. **Rev. Latino-Am. Enfermagem** [online]. 2012, vol.20, n.4, pp.761-768.

³⁴LIMA, Amanda Maria Prado. **Panorama histórico do assédio moral no Brasil e no mundo**. 2010.

³⁵LIMA FILHO, Francisco das C. **Elementos Constitutivos do Assédio Moral nas Relações Laborais e a Responsabilização do Empregador**. Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul, Mato Grosso do Sul, n 01, 2007.

³⁶AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. **Assédio moral: problema antigo, interesse recente**. Jus Navigandi, Teresina, ano 12, n. 1907, 20 set. 2008.

³⁷ No contexto das relações humanas, *mobbing* corresponde a uma forma de *bullying* ou de assédio moral. A diferença é que é cometido nas relações entre adultos. As mais comuns são nas relações laborais (*mobbing* laboral).

³⁸LIMA FILHO, Francisco das C. **Elementos Constitutivos do Assédio Moral nas Relações Laborais e a Responsabilização do Empregador**. Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul, Mato Grosso do Sul, n 01, 2007.

custos possíveis, estabelece o principal elemento de qualquer empreendimento econômico, designadamente em uma economia globalizada como a que ultimamente predomina em quase todos os Estados desenvolvidos e em desenvolvimento no mundo.

De acordo com Vieira³⁹:

Assédio moral ou violência moral no trabalho não é um fenômeno novo. Pode-se dizer que ele é tão antigo quanto o trabalho. A novidade reside na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno e na abordagem que tenta estabelecer o nexocausal com a organização do trabalho e tratá-lo como não inerente ao trabalho.

Ele se caracteriza pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização.

3.3 Aspectos Legislativos

É cada vez mais comum se deparar com Processos Judiciais na Justiça do Trabalho brasileira que envolva assédio moral. Sendo que alguns projetos de lei estão em debate. Percebe-se a necessidade de se aprofundar os estudos sobre essa temática, uma vez que envolvem outras áreas do conhecimento humano, entre elas destaca-se às relações interpessoais no trabalho.

3.3.1 Constituição Federal

Face ao respeito à dignidade do trabalhador, a Carta Magna, estabelece princípios gerais, pertinentes ao Direito do Trabalho, expressados em seu art. 1º, inciso III, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, a “dignidade da pessoa humana”.

O art. 3º, da Constituição Federal⁴⁰ prevê a construção de uma sociedade livre, justa e solidária. Já o art. 5º e incisos V e X, é taxativo ao afirmar que:

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 termos seguintes: Inciso V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; inciso X – são invioláveis a intimidade, a vida

³⁹VIEIRA, Ana Carolina Gonçalves. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Uma violação silenciosa à dignidade humana no âmbito das relações de emprego.** Belo Horizonte: PUC, 2007. p.88.

⁴⁰BRASIL. Constituição Federal (1988) art. 1º inciso III, art. 3º, art. 5º inciso V e X, art. 7º e art. 205 in. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Organização de Alexandre de Moraes. 16.ed. São Paulo: Atlas, 2000.

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

Já o art. 7º dispõe especificamente sobre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais. O art. 205 da Constituição Federal considera que:

A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Portanto, o artigo 205 leva a compreensão que a educação é uma forma de desenvolver valores no ser humano, entre eles, a ética e o caráter, que são considerados valores fundamentais para o exercício da cidadania, para a vida em sociedade e para as relações de trabalho.

3.3.2 Código Civil Brasileiro

Segundo o que dispõem os artigos 186 e 187 do Código Civil Brasileiro⁴¹:

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.

Ou seja, cabe o dever de indenizar, haja vista que este surge do dano ou prejuízo injustamente causado a outrem, seja na esfera material, ou no âmbito extrapatrimonial.

A responsabilidade civil do empregador no assédio moral é subjetiva, desde que estejam presentes seus quatro pressupostos básicos, quais sejam: a) ação ou omissão; b) dano; c) elo de causalidade entre ação/omissão e dano; d) dolo ou culpa do agente.

Nesse entendimento, José Afonso Dallegrave Neto⁴² entende que nesta hipótese, o dano emana da do contratante (do empregador pela inexecução contratual), pois desobedeceu a obrigação de respeito, civilidade e lealdade em relação ao empregado contratado.

Portanto, quando o assediante for o próprio empregador, Ramos⁴³ explica que ele será diretamente responsabilizado para indenizar a vítima, pois trata-se de responsabilidade civil subjetiva, uma vez que presentes os elementos dano, nexos causal e ato ilícito.

⁴¹BRASIL, **Código civil brasileiro**. Lei 10.406/2002.

⁴² NETO, José Affonso Dallegrave. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. Revista LTR, São Paulo, 2008.

⁴³RAMOS, Ana Carenina Pamplona Pinho. **Assédio Moral no ambiente laboral**. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVI, n. 112, maio 2013.

3.3.3 Consolidação das Leis Trabalhistas – CTL

O período da Primeira Guerra Mundial impulsionou o processo de industrialização brasileiro. O cenário era da Europa em guerra, logo o Brasil precisava ampliar a sua produção manufatureira. Neste contexto, Nascimento⁴⁴ explica que o surto industrial brasileiro foi efeito no período mencionado, o da Primeira Grande Guerra Mundial. Haja vista que vários eram os abusos cometidos com os trabalhadores das fábricas, como afirma Martins⁴⁵. Portanto, a conjuntura que o Brasil vivia nessa época, citada por Martins⁴⁶ forçou o Estado a intervir, criando as primeiras leis de proteção ao trabalhador e estabelecendo critérios a serem cumpridas pelos empregadores e o então presidente Getúlio Vargas, editou o Decreto Lei nº 5.452, aprovado no dia 1º de maio de 1943.

Desta forma, o Decreto Lei nº 5.452/43 foi denominado de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A CLT⁴⁷ estabelece as situações de rompimento unilateral de contrato de trabalho quando houver uma falta grave de uma das partes.

De acordo com Gomes e Gottschalk⁴⁸ os principais assuntos abordados pela Consolidação sob a ótica de são:

A definição dos sujeitos da relação de trabalho (empregador e empregado), o estabelecimento do campo de aplicabilidade das suas normas, a solidariedade de empresas, apresenta as atividades não-econômicas equiparadas à empresa, conceitua o trabalho efetivo, estatui regras sobre a sua interpretação, dentre outras.

O art. 482 da CLT refere-se aos empregadores e dispõe sobre a rescisão por justa causa, por outro lado o art. 483 da CLT dispõe sobre a rescisão por iniciativa do trabalhador. Como o assédio moral se constitui como uma falta grave por parte da empresa, o trabalhador pode recorrer a esse dispositivo para pleitear a rescisão do contrato de trabalho, necessitando para isso constituir um advogado.

Sobre o assédio moral, o Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito da Universidade Federal de Santa Catarina⁴⁹, ao tratar dos fatores que dificultam a formulação de leis e a penalização por assédio tem relação com o elevado grau de subjetividade, assim como

⁴⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2004

⁴⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas: 2009.p.22.

⁴⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas: 2009.p.23.

⁴⁷BRASIL, **Consolidação das leis trabalhistas**. Decreto-Lei 5.452/1943.

⁴⁸GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Florence, 2008.p.44.

⁴⁹NÚCLEO DE ESTUDOS DO TRABALHO E CONSTITUIÇÃO DO SUJEITO DA UFSC. **Assédio Moral no Trabalho**.2019.

à dificuldade de verificação donexo causal. Segundo os estudos da Universidade referida, em casos de ações na Justiça, o assédio moral só poderá ser caracterizado caso sejam apresentadas, alas impressões do assediado e provas materiais e testemunhas da conduta lesiva.

Acrescenta-se que, por se tratar de uma violência de ordem psicológica, as medidas legislativas nem sempre são satisfatórias para coibir e prevenir as práticas de assédio moral no trabalho. Portanto, o assédio precisa ser reconhecido e combatido pela gestão das próprias organizações, como forma de garantia dos direitos individuais dos seus trabalhadores, assim como da saúde psicológica destes e da própria organização.

3.3.4 Aspectos Sociológicos

Os danos na sociedade têm sido graves a ponto de o terror psicológico ter se transformado numa doença social.

Alkimin⁵⁰ se posiciona acerca das consequências do assédio moral no ambiente de trabalho, ressaltando que este gera consequências sobre a organização do trabalho, afetando diretamente a pessoa do empregado, seja no seu aspecto pessoal ou profissional, gerando ainda prejuízos econômicos para o próprio empregador em razão da queda da produtividade, do alto índice de absenteísmo e pagamento de indenizações, além dos prejuízos que alcançam a coletividade, tendo em vista que o Estado acaba custeando o tratamento de saúde da vítima do assédio moral, bem como o pagamento do seguro desemprego e até mesmo aposentadorias precoces.

Às vítimas do assédio moral, segundo Pamplona Filho⁵¹, estão reservadas as consequências mais drásticas do assédio moral. Essas consequências para vítima do evento danoso se estenderão por toda a vida. Os efeitos econômicos para a vítima não se restringem aos prejuízos imediatos advindos com o desemprego. O seu afastamento da empresa torna-se ainda mais grave quando a vítima percebe que o mercado de trabalho não o absorverá novamente em razão de seu adoecimento. Inclusive, em vários casos, a saúde do trabalhador agrava-se ainda mais pela preocupação com a manutenção e a sobrevivência de sua família.

O assédio moral, segundo Torres⁵² contraria preceitos constitucionais e trabalhistas, tendo em vista o não cumprimento das obrigações contratuais que têm como princípios a boa-fé e a fidelidade recíproca na relação de emprego, acarretando na rescisão contratual que pode

⁵⁰ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2. Ed. Curitiba: Juruá, 2009.

⁵¹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O dano moral na relação de emprego**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2002.

⁵² TORRES, Renata Cristina Figueiredo. **Efeitos jurídicos do assédio moral no trabalho**. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 19, n. 3857, 22 jan. 2014.

ser tanto por iniciativa do empregado quanto por iniciativa do empregador. As consequências desse tipo de assédio atingem as esferas trabalhista, penal (quando afeta bens jurídicos tutelados pela esfera criminal responsabilizando o autor do assédio pelo ilícito causado), previdenciária (quando for possível seu enquadramento nas modalidades de acidente de trabalho) e civil (ocasião em que a vítima terá que ser ressarcida pelos danos à ela causados).

O assédio moral inicia-se com pouca intensidade, como algo inofensivo, depois, propaga-se com força, e a vítima passa a ser alvo de um maior número de humilhações e de brincadeiras de mau gosto. A vítima vê multiplicarem os ataques, passando a sentir-se constrangida, colocada em estado de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes por longos períodos. A forma depende das características do empregador, o limite da prática autoritária ou democrática é dado pela estrutura organizacional e pela forma como o trabalho está organizado. Os relatos das vítimas demonstram consentimento organizacional para a prática do assédio. Torres⁵³ ainda explica que o estilo de liderança nesse contexto de gestão permite comportamentos abusivos, vistos em organizações bastante hierarquizadas, com predomínio de valores como a competitividade e rendimento a qualquer preço.

4 O ASSÉDIO MORAL E SUA PROTEÇÃO JURÍDICA

Nos processos julgados pela Justiça do Trabalho, geralmente o assediador tem sido o empregador e empregado, o assediado. Salienta-se que tal situação pode acontecer entre pessoas de hierarquias diferentes, classificando como assédio misto⁵⁴.

Existem alguns obstáculos para se caracterizar o assédio moral no Brasil, tais quais, à facilidade do empregador de se dispensar o empregado sem justa causa, apoiado nos artigos 477, 478 e 481 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mediante o pagamento de uma multa indenizatória de 40% sobre o montante do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) do respectivo empregado. A legislação ainda ampara o direito de o empregador poder rescindir o contrato de trabalho por justa causa, nas hipóteses previstas no artigo 482 da CLT, sem que isso caracterize o como dano moral. Outro obstáculo para se caracterizar o assédio

⁵³TORRES, Renata Cristina Figueiredo. Efeitos jurídicos do assédio moral no trabalho. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 19, n. 3857, 22 jan. 2014.

⁵⁴ CAMARGO, Ana Paula de Miranda de. **O assédio moral nas relações de trabalho e os danos morais decorrentes**. Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em direito ao curso de graduação em direito do núcleo de monografias da Faculdade de Ciências Jurídicas da Universidade Tuiuti do Paraná. Curitiba: 2012. p.34.

moral é a forma oculta com que ele ocorre, na maioria dos casos, dificultando sua comprovação, além disso, as vítimas têm medo de denunciar as agressões⁵⁵.

Nesse contexto existe um elemento fundamental para que o agressor seja responsabilizado: o dano moral. Segundo Silva⁵⁶, é a “a lesão de interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica, provocada pelo fato lesivo”

Para Camargo⁵⁷, o dano moral abrange bens e valores de ordem interna, subjetiva do assediado, tal qual a honra, a imagem, a intimidade, por fim todos os direitos da personalidade, previstos na constituição Federal de 1988 (art. 5º, V e X). Ao se caracterizar o dano moral, o ordenamento jurídico garante o dever de indenizar, a fim de compensar de forma equivalente, que venha reparar à humilhação e à dor sofrida, sendo este instituto um direito individual. Destaca-se que em relação à fixação do quantum, deverá se considerar critérios de proporcionalidade, razoabilidade e ponderação.

De acordo com o Sebastião Geraldo de Oliveira⁵⁸:

Entende-se que o ato de quantificar a dor alheia e, em consequência, a indenização por dano moral que dela decorre, é extremamente delicado, na medida em que é impossível apurar com precisão a dor íntima, a tristeza, a angústia e, até mesmo as consequências psicológicas e físicas tão comuns nesses casos, ante a ofensa causada. Diante dessa dificuldade, deve-se além de se quantificar, ainda que sem a precisão devida, a dor moral do ofendido, adequar o valor da indenização a um ponto em que ela tenha o poder de causar ao ofensor um temor de nova pena, pois somente assim terá efeito pedagógico e não será inócua. Por isso o valor das indenizações variam. E devem variar de acordo com o caso concreto, guardando proporção entre a ofensa e a capacidade financeira e patrimonial do ofensor, mas de forma a não ensejar enriquecimento do ofendido, e sim a compensação financeira. E isso é difícil de mensurar, sem dúvida. (...) deve receber uma soma que lhe compense a dor ou o sofrimento, a ser arbitrada pelo Juiz, atendendo às circunstâncias de cada caso, e tendo em vista as posses do ofensor e a situação pessoal do ofendido. Nem tão grande que se converta em fonte de enriquecimento, nem tão pequena que se torne inexpressiva.

Portanto, cada caso deve ser ponderado e avaliado, pois diferentes são as situações e as doenças ou danos causados pelo assédio moral e deve ter efeito pedagógico e não de enriquecimento ilícito para uma das partes e de falência da outra. Sobre essas consequências e danos distintos do assédio moral aborda-se a seguir.

⁵⁵ CAMARGO, 2012. p.37.

⁵⁶ SILVA, Lilian Cristina da. **Assédio moral**: Os elementos que configuram a distinção de dano moral e assédio moral. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIII, n. 83, dez 2010.

⁵⁷ CAMARGO, 2012, p.35.

⁵⁸ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do trabalho ou Doença Ocupacional**. LTR80. 9º edição.2016.

4.1 Consequências e danos do Assédio Moral ao trabalhador

Certas atitudes configuram o assédio moral, e precisam ser duradouras e contínuas. Duarte⁵⁹ explica que, quando o mesmo ocorre, o agressor faz com que a vítima sinta-se culpada e responsabilizada por erros, os quais foi induzida a cometer, e o agressor muitas vezes ressaltava tais erros publicamente, comentando-os. Tais situações afetam a vítima, desestabilizando-a emocionalmente a ponto de levá-la a adoecer. Segundo Barreto⁶⁰, a vítima ao sentir-se acuada, desamparada e fragilizada desencadeia distúrbios de saúde, podendo apresentar alguns sintomas como: crise de choro, dores generalizadas, palpitações, tremores sentimento de inutilidade, insônia, depressão, diminuição da libido, sede de vingança, aumento da pressão arterial, dor de cabeça, distúrbios digestivos, passa a beber, tentativa de suicídio.

Neste sentido Bellati⁶¹ salienta que o ambiente de trabalho hostil pode provocar problemas sérios de saúde, entre eles, síndrome do pânico, Transtorno bipolar, e a depressão são elencadas como as doenças mais comuns. Quando o ambiente de trabalho apresenta a insatisfação, a negatividade, o desânimo, a tristeza e a ansiedade podem desenvolver quadros mais graves de doenças. Porém, só se pode afirmar que o ambiente hostil é desfavorável à saúde e ao equilíbrio emocional.

Brito⁶² afirma que “a vítima sofre, sem entender o seu próprio sofrimento”. Isso ocorre, pois a vítima apresenta o sentimento de que perdeu a dignidade, condicionada a não se perceber submissa ao agressor, humilhada. Tal situação causa o sofrimento psicológico, acompanhado dos seguintes sintomas: insônia, cansaço, fadiga, dependência, estresse, ansiedade, depressão e outros distúrbios psicológicos. Segue um julgado que aponta o sofrimento da vítima de assédio moral. Trata-se de um julgado do Tribunal Regional do Trabalho de Rondônia⁶³:

INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL. O assédio moral materializa-se pela conduta abusiva do agente, tem natureza psicológica, uma vez que atinge a dignidade psíquica do indivíduo (vítima), sua característica é a prática reiterada, tendo como efeito final a sensação de exclusão, humilhação, diminuição da vítima. (TRT-1 - RO: 2763720115010343, Relator: Celio Juacaba Cavalcante, Data de Julgamento: 13/03/2013, Décima Turma, Data de Publicação: 21-03-2013)

⁵⁹ DUARTE, Luísa Sousa Afonso de Campos. **Assédio Moral no ambiente de trabalho**. Minas Gerais: 2006.

⁶⁰BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 273 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000.

⁶¹ BELATTI, AP. **Ambiente de trabalho negativo pode causar doenças como depressão e ansiedade**: Entenda os tipos de ambientes de trabalho e aprenda como identificar o seu. 2015.

⁶² BRITO, Ivanice Oliveira de. **Assédio Moral**: Consequências na saúde física e psicológica do trabalhador. Brasília-DF: 2010; p.27.

⁶³RONDÔNIA. TRT-1 - RO: 2763720115010343, Relator: Celio Juacaba Cavalcante, Data de Julgamento:13/03/2013, Décima Turma, Data de Publicação: 21-03-2013.

Barros⁶⁴ destaca a gravidade do assédio moral, haja vista que já é considerado como um fator de risco psicossocial capaz de provocar danos à saúde da vítima, entre eles, a depressão, em ambos os sexos, tanto que, por conta disso, são tratadas como doenças do trabalho, equiparando-se a acidente do trabalho.

4.1.1 A Depressão

Teixeira⁶⁵ ressalta que, dependendo das condições, o assédio moral no trabalho coopera definitivamente para desencadear ou agravar a depressão. Sem dúvida, faz-se importante distinguir tristeza e depressão. Haja vista que a tristeza, na maioria das vezes, vem seguida de sintomas típicos da depressão como insônia e falta de apetite, mas que podem ser ultrapassados com mais facilidade e já na pessoa deprimida, esses sintomas surgem escoltados de desânimo, ausência de vitalidade e de vontade que findam acarretando prejuízos no trabalho.

Juruena e Clear⁶⁶ assim definem a depressão: trata-se de uma doença clínica complicada e comum de etiologia ignorada, sendo registrada na literatura há mais de 2000 anos. Afirmam ainda que, com o tempo foi evoluindo a compreensão a respeito da depressão como transtorno, levando a classificação da depressão, como melancólica e atípica.

Kessler e colaboradores⁶⁷ dizem ser a depressão uma condição relativamente comum, podendo ser crônica e/ou recorrente. Está comumente associada com a incapacidade funcional e saúde física afetada. Os pacientes deprimidos apresentam um quadro de limitação das suas atividades e de seu bem estar. Todavia, atualmente a depressão ainda é subdiagnosticada e conseqüentemente subtratada.

Dentro dos sintomas apresentados da depressão ou transtorno depressivo, Ambrósio⁶⁸ cita sentimentos de melancolia, de intensa tristeza e ausência de motivação, que apesar tenham sido causados por um sentimento distressante e real na vida da pessoa, a reação emocional tem um vigor e uma duração sem proporções justificáveis.

⁶⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 190.

⁶⁵ TEIXEIRA, S. **A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.46, n.76, p.27-44, jul./dez.2007.

⁶⁶ JURUENA MT, CLEAR AN. Sobreposição entre depressão atípica, doença afetiva sazonal e síndrome da fadiga crônica. **Revista Brasileira de Psiquiatria**; 29: S19-S26. Maio de 2007.

⁶⁷ KESSLER RC, BERGLUND P, DEMLER O, JIN R, KORETZ D, MERIKANGAS KR, O RUSH AJ, WALTERS EE, WANG PS. *Replication Comorbidity Survey nacional*. A epidemiologia do transtorno depressivo maior: resultados da Pesquisa de replicação National Comorbidity (NCS-R). **JAMA**; 289 (23): 3095-105.2003.

⁶⁸ AMBROSIO, Graziella. O nexos causal entre a depressão e o trabalho. **Revista Ltr Legislação do Trabalho**. São Paulo, ano 77, n. 02, p. 193-204, fev. 2013.

Texeira⁶⁹ menciona o transtorno de humor e outros. Segundo ele, a depressão é um distúrbio emocional que é responsável por produzir mudanças na maneira de ver o mundo e experimentar a realidade. Além do transtorno do humor, seus sintomas podem ser a insegurança, o isolamento social e familiar, a apatia, a desmotivação, ou seja, a perda de interesse e prazer por coisas que antes gostava, com o agravante de que podem também ocorrer perda de memória, do apetite e da concentração, além de insônia.

Ressalta-se que os transtornos depressivos abarcam o transtorno depressivo maior, o transtorno distímico e o transtorno depressivo sem outra especificação, com critérios diagnósticos característicos fundamentados no DSM-IV, decorridos do modelo determinante.

Segue um julgado que apresenta a depressão como doença consequente de assédio moral. O primeiro trata-se de um julgado de Roraima⁷⁰:

DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. CONFISSÃO FICTA. DANO IN RE IPSA. INDENIZAÇÃO DEVIDA A reclamada não compareceu à audiência na qual deveria depor, devendo ser a ela aplicada, portanto, a confissão quanto aos fatos alegados pela parte adversa, nos termos do artigo 844 da CLT e do item I da Súmula nº 74 desta Corte. Nesse contexto, tornou-se incontroverso o fato de que a recorrida assediou o trabalhador moralmente, com vistas a pressioná-lo a pedir demissão do emprego, expondo-o a situações humilhantes e desconfortáveis em relação aos demais trabalhadores, fato esse que desencadeou o desenvolvimento de depressão no empregado, que percebeu auxílio-doença por 5 meses. Salienta-se que, em se tratando de danos morais, o que se exige é a prova dos fatos que ensejam o pedido de indenização, e não a prova dos danos morais em si, em razão da dificuldade - se não da impossibilidade - de se comprovar processualmente o abalo psicológico sofrido pelo indivíduo. Assim, se os fatos alegados e comprovados forem graves o bastante para caracterizar o dano moral, este existe *in re ipsa*, de maneira que o prejuízo extrapatrimonial pode ser presumido. Esse é o caso dos autos, uma vez que os fatos narrados pelo trabalhador, ao se tornarem incontroversos, revelam contornos que presumidamente se amoldam ao conceito de dano moral, por provocar, no mínimo potencialmente, a violação dos direitos da personalidade do trabalhador. Evidenciado, assim, o dano moral decorrente do assédio moral, é devida a indenização correspondente, nos termos do artigo 927 do Código Civil. (TST - RR: 102569420135140401, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 27/05/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/06/2015).

Em caso de danos morais, como visto no julgado de Roraima, o magistrado salientou que exige a prova dos fatos que ensejam o pedido de indenização, e não a prova dos danos morais em si, pois é difícil comprovar processualmente o abalo psicológico sofrido pelo indivíduo.

⁶⁹ TEIXEIRA, S. A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab.** 3ª Reg., Belo Horizonte, v.46, n.76, p.27-44, jul./dez.2007.

⁷⁰ RORAIMA. TST - RR: 102569420135140401, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 27/05/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/06/2015).

Outro julgado do Tribunal Superior do Trabalho do Espírito Santo⁷¹, no qual a autora descreveu que sua chefe lhe tratava com arrogância, prepotência, e que a mesma a expunha a situação constrangedora e humilhante perante seus colegas de trabalho, sempre a ameaçando dispensá-la.

RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO. RAZOABILIDADE E PROPORCIONALIDADE. REDUÇÃO INDEVIDA. 1. Hipótese em que o Tribunal Regional manteve o valor da indenização por assédio moral, fixada na sentença em R\$ 70.000,00 (setenta mil reais), considerando que "a reclamante passou por situações de grave abalo psicológico ante o tratamento de preterição dado por sua superior hierárquica"; o fato de que "a depressão apresentada pela reclamante foi ao menos parcialmente ocasionada ou agravada pelo meio ambiente de trabalho desfavorável à saúde mental da reclamante, o que culminou, inclusive, no afastamento de suas atividades"; e a circunstância de que "a reclamada é empresa de porte reconhecidamente relevante[...]" (TST - RR: 436001120105170006, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 07/12/2016, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/12/2016)

Pode-se verificar que os juízes consideraram a situação de grave abalo psicológico que passou a reclamante perante o tratamento recebido pelo superior hierárquico, cabendo-lhe pelo dano causado, sendo que a mesma sofreu de depressão, a indenização por danos morais por assédio moral no valor de R\$ 70.000,00 (Setenta mil reais).

4.1.2 A síndrome de burnout

De acordo com Pereira⁷², a síndrome de burnout é um processo iniciado pelo estresse crônico no trabalho. Existem quatro concepções teóricas para a definição baseadas na sua possível etiologia: clínica, sociopsicológica, organizacional, sócio histórica. Murofuse⁷³ e colaboradores afirmam que a mais utilizada nos estudos atuais é a concepção sociopsicológica, a qual leva em consideração as características individuais associadas as do ambiente e as do trabalho que favorecem o aparecimento dos fatores multidimensionais da síndrome: exaustão emocional (EE), sentimento de esgotamento físico e mental, despersonalização (DE), tratamento frio e impessoal com usuários, baixa realização profissional (RP), sentimento de incompetência, pessimismo, baixa autoestima.

⁷¹ ESPÍRITO SANTO. TST - RR: 436001120105170006, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 07/12/2016, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/12/2016.

⁷² PEREIRA AMTB. **Burnout**: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. 3ª ed: Casa do Psicólogo; 2010.

⁷³ MUROFUSE NT, ABRANCHES SS, NAPOLEÃO AA. Reflexões sobre estresse e Burnout e a relação com a enfermagem. **Rev Lat Am Enfermagem**;13(2):255–61.2005.

Trindade⁷⁴ e colaboradores explicam que, dentre as consequências advindas do Burnout à saúde destacam-se os altos índices de absenteísmo e isolamento, ocasionados por alterações emocionais, alterações físicas e problemas de saúde.

Dentre as causas do Burnout encontra-se o assédio moral, conforme entendimento jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região do Paraná⁷⁵:

DOENÇA OCUPACIONAL. SÍNDROME DE "BURNOUT". INDENIZAÇÃO. Comprovado que a Autora está acometida de doença ocupacional (art. 20, II, Lei n.º 8.213/91), consistente em "síndrome de burnout", originada de ambiente de trabalho hostil e inadequado, no qual a forma encontrada pela empresa para a administração do seu pessoal é a prática constante de assédio moral, passível de desencadear sintomas físicos e psíquicos graves às vítimas, deve ser fixada indenização pelos danos materiais e morais decorrentes da violação de direitos da personalidade da trabalhadora. (TRT 9. 748200715902 PR 9748-2007-15-9-0-2, Relator: Luiz Celso Napp. 4ª Turma. Publicação: DJPR 18/08/2009).

Neste caso em questão, as testemunhas alegaram que o empregador gritava, xingava e jogava documentos nos empregados, humilhando-os. A reclamante afirmou estava desgastada com a situação, que já não tinha mais vontade de trabalhar, sendo que os sentimentos descritos pela reclamante enquadram-se na denominada Síndrome de Burnout, termo psicológico que descreve o estado de exaustão prolongada e diminuição de interesse, especialmente em relação ao trabalho. Desta forma, os Juízes da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, entenderam por unanimidade, conhecer do recurso da reclamada e reconhecer a rescisão indireta, deferir as verbas rescisórias, nos termos do voto do relator, fixar o valor da indenização por dano moral em R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).

4.1.3 LER/DORT

O assédio moral e as metas abusivas impactam diretamente na saúde do trabalhador, causando prejuízos profissionais, familiares e para toda a sociedade. Uma das doenças que decorrem desse assédio é a LER/DORT.

Helpfenstein & Feldman⁷⁶ afirmam que “Lesões por Esforços Repetitivos (LER) estão relacionadas ao ambiente de trabalho, e a conceituam como um conjunto heterogêneo de afecções do sistema músculo-esquelético”. Portanto, as lesões por esforço repetitivo não pode

⁷⁴ TRINDADE, L. L. E LAUTERT, L. Estresse e síndrome de burnout entre trabalhadores da equipe de Saúde da Família. *Acta Paulista de Enfermagem*. 23(5), 684-689. 2010.

⁷⁵ PARANÁ. TRT 9. 748200715902 PR 9748-2007-15-9-0-2, Relator: Luiz Celso Napp. 4ª Turma. Publicação: DJPR 18/08/2009.

⁷⁶ HELPFENSTEIN, M.; FELDMAN, D. *Lesões por Esforços Repetitivos: tratamento e prevenção*. Publicação do Laboratório Merk-Sharp. p.234.

ser definida como uma doença apenas, mas como um conjunto de doenças e não acomete apenas um membro ou órgão do corpo, mas afeta vários membros, assim como músculos e outros.

Já O'Neill⁷⁷ explica que o portador da LER/DORT entra num quadro de depressão em consequência da doença e por ser desacreditado na empresa, pelo peritos do INSS, pela família e ainda sofre com a rejeição pela sociedade. Como é de complexo o diagnóstico, torna-se difícil provar a existência da doença, pois muitas vezes, até os profissionais médicos, pensam ser problemas de adaptação ao ambiente, fingimento ou preguiça para se afastar-se do trabalho. Logo, são gerados conflitos no trabalho como a suspeita dos colegas, questionamentos da família, problemas de ordem financeira e principalmente, o que lhe incapacita para trabalhar; levando o trabalhador a depressão e perda da autoestima, ele sente-se impotente e até culpado pelo seu estado de saúde.

A referida doença acomete muitos bancários. Segue um caso de indenização por LER, julgada pelo Tribunal Regional do Trabalho de Rondônia⁷⁸:

RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA. DANOS MORAIS. ASSÉDIO PERPETRADO POR GERENTE-GERAL. Os autos evidenciam que o gerente-geral do reclamado assediava moralmente a autora, cobrando-lhe metas e resultados de modo grosseiro, com ameaças, intimidações e nítida afronta à moral da funcionária, chegando a usar gritos e expressões ofensivas de conotação reprovável. A prova testemunhal revela claramente que o ambiente de trabalho era regido pelo clima da ameaça e do desrespeito à saúde física e da autora, causando-lhe profundos abalos psíquicos. Recurso provido em parte, deferindo-se à autora cento e cinquenta mil reais de indenização por danos morais. (TRT-19 - RO: 10610200600319003 AL 10610.2006.003.19.00-3, Relator: Severino Rodrigues Data de Publicação: 09/03/2010).

Observa-se que a assediada era cobrada com ameaças, frente às metas e resultados, sendo ela afrontada moralmente. O empregador gritava e ofendia a vítima causando danos a sua saúde psicofísica. Desta forma, os juízes compreenderam que deveria ser deferido à autora 150 mil reais de indenização por danos morais.

4.1.4 Síndrome do Pânico

Silva⁷⁹ explica que a síndrome do pânico apresenta como características a manifestação inesperada de um ataque de ansiedade com um conjunto de sintomas físicos e afetivos, típicos

⁷⁷ O'NEILL, Maria José, **LER/DORT: O Desafio de Vencer**. São Paulo: MADRAS 2003.p.20.

⁷⁸ TRT-19 - RO: 10610200600319003 AL 10610.2006.003.19.00-3, Relator: Severino Rodrigues, Data de Publicação: 09/03/2010)

⁷⁹ SILVA, Isabelle Victória Jesus da. **A importância da constituição federal de 1988 na garantia da dignidade da pessoa humana portadora de transtorno de pânico através da previdência social no estado de Sergipe**.

da ansiedade patológica. Ela dura cerca de 10 minutos, e apresentam hiperatividade do sistema nervoso autônomo (SNA), somando-se a pensamentos automáticos típicos como medo de morrer, ou medo de acontecer alguma tragédia, ou medo de ficar louco.

O assédio moral, através de jornadas exaustivas, atividades estressantes, eventos traumáticos, discriminação, perseguição da chefia e metas abusivas no ambiente de trabalho também pode levar a síndrome do pânico.

Pode-se verificar caracterização de dano relacionando mais de uma doença. De acordo com o julgado no Tribunal Regional do Trabalho de Rondônia⁸⁰ abaixo discriminado, pode ocorrer a “concausa” se referindo à duas doenças, a depressão e síndrome do pânico. Trata-se assim de outra causa que se juntada à principal, concorre para o resultado. A concausa não inicia e nem interrompe o nexa, apenas o reforça.

Doença Ocupacional. Síndrome do Pânico e Depressão Profunda. Assedio Moral. Concausa Caracterizada. Tanto o acidente de trabalho quanto a doença ocupacional a ele equiparada podem não ter uma única causa. Evidenciando-se que o ambiente de trabalho em que as atividades laborais eram prestadas contribuíram para o desenvolvimento da enfermidade que aflige o empregado, caracterizada está a concausa. (TRT 17ª R., RO 0135100-80.2009.5.17.0011, 1ª Turma, Rel. Desembargador Gerson Fernando da Sylveira Novais, DEJT 19/04/2011).(TRT-17 - RO: 01351008020095170011, Relator: DESEMBARGADOR GERSON FERNANDO DA SYLVEIRA NOVAIS, Data de Publicação: 19/04/2011)

Pode-se constatar também que ambas as doenças são tidas como doenças ocupacionais, sendo referida nos autos como “Doença Ocupacional, lastro probatório da prática de coação moral por parte do superior hierárquico do autor, caracterizado está o assédio moral, sendo devida, portanto, a correspondente compensação pelos danos morais sofridos”.

Em atenção às circunstâncias fáticas e ao desígnio do instituto da responsabilidade civil por danos morais, que é o de compensar a dor sofrida pela vítima e punir o ofensor de forma a evitar a reincidência, e considerando a capacidade econômica das partes, o juiz entendeu entendendo por bem condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$30.000,00 (trinta mil reais).

Portanto, nota-se que é pacífico na doutrina e jurisprudência que o dano moral se caracteriza pela violação de um direito geral da personalidade, da dignidade, sendo a humilhação, a dor, a tristeza da vítima, sentimentos presumidos de tal lesão.

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo apresentado ao Curso de Direito da Universidade Tiradentes – UNIT, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito. Sergipe: 2015.

⁸⁰ RONDÔNIA. TRT-17 - RO: 01351008020095170011, Relator: DESEMBARGADOR GERSON FERNANDO DA SYLVEIRA NOVAIS, Data de Publicação: 19/04/2011.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Verificou-se no decorrer deste estudo, que o assédio moral está presente no cotidiano do judiciário trabalhista se apresentando através de atitudes hostis, envolvendo ameaças, metas a serem cumpridas, desgaste físico e emocional na relação entre as pessoas no ambiente de trabalho que evidenciam violência psicológica, gerando sentimento de ofensa, de inferioridade, rebaixado e humilhação no trabalhador.

Portanto, as consequências dessas relações problemáticas podem trazer danos ao trabalhador, como doenças que influencia na qualidade de vida do trabalhador de maneira impactante, pois o mesmo sente-se impotente, incapaz, e pode chegar a um quadro de depressão.

Partindo do fato de que a saúde é um direito fundamental do cidadão e obrigação do Estado sua efetivação, de forma gratuita e universal conforme prediz a Constituição Federal de 1988, Viu-se que o assédio moral possui algumas diferenças com relação ao dano moral, mais, em alguns casos existe um encontro entre eles. Constatou-se neste estudo que o entendimento de dano por assédio moral se caracteriza pela violação de um direito geral da personalidade e da dignidade, pode-se confirmar a compreensão da doutrina confirmada nas jurisprudências, haja vista que cada vez mais se apresentando indenizações de valor significativo nos tribunais brasileiros.

Trata-se de um tema que precisa ser mais discutido e abordado, pois material a respeito do mesmo é escasso de estudo voltado a esta questão, tendo em vista que, com a globalização e frente à competitividade crescente no mercado de trabalho, e o maior interesse pela saúde mental e melhoria da qualidade de vida do trabalhador, o direito precisa acompanhar os novos casos que irão surgir.

Deve-se buscar compreender as dificuldades pelas quais os trabalhadores, para que seja assegurada sua dignidade e seu direito a personalidade, pois não se pode dar maior importância à dinâmica de mercado em vez da dignidade da pessoa humana.

Sem o escopo de esgotar a análise do tema abordado e da complexidade do tema, salienta-se que a raiz do assédio moral, se encontra na desvalorização do trabalho humano, sendo assim, sugere-se que os direitos trabalhistas, diante de suas decisões de caráter pedagógico, aconselhem uma cultura de conscientização a todos sobre a manutenção do equilíbrio do meio ambiente do trabalho, a fim de favorecer os trabalhadores, empregadores, haja vista que está comprovada a importância de um ambiente de trabalho harmônico para melhoria na produção.

REFERENCIAS

AMBROSIO, Graziella. O nexo causal entre a depressão e o trabalho. **Revista Ltr Legislação do Trabalho**. São Paulo, ano 77, n. 02, p. 193-204, fev. 2013.

AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. **Assédio moral: problema antigo, interesse recente**. Jus Navigandi, Teresina, ano 12, n. 1907, 20 set. 2008. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11741>. Acesso em: 03 out. 2019.

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

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 273 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BELATTI, AP. **Ambiente de trabalho negativo pode causar doenças como depressão e ansiedade**: Entenda os tipos de ambientes de trabalho e aprenda como identificar o seu. 2015. Disponível em: <http://www.minhavidacom.br/bem-estar/materias/17625-ambiente-de-trabalho-negativo-pode-causar-doencas-como-depressao-e-ansiedade>. Acesso em 10. Set. 2019.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. art. 1º inciso III, art. 3º, art. 5º inciso V e X, art. 7º e art. 205 in. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Organização de Alexandre de Moraes. 16.ed. São Paulo: Atlas, 2000.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil** (de 16 de julho de 1934). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm, Acesso em: 03 out. 2019.

BRASIL, **Código civil brasileiro**. Lei 10.406/2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm Acesso em: 1 out. 2019.

BRASIL, **Consolidação das leis trabalhistas**. Decreto-Lei 5.452/1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 07 Set. 2019.

BRITO, Ivanice Oliveira de. **Assédio Moral**: Consequências na saúde física e psicológica do trabalhador. Brasília-DF: 2010; p.27. Disponível em: http://bdm.unb.br/bitstream/10483/1312/1/2010_IvaniseOliveiradeBrito.pdf. Acesso em: 03 out. 2019.

CAMARGO, Ana Paula de Miranda de. **O assédio moral nas relações de trabalho e os danos morais decorrentes** Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em direito ao curso de graduação em direito do núcleo de monografias da Faculdade de Ciências Jurídicas da Universidade Tuiuti do Paraná. Curitiba: 2012. p.34. Disponível: <http://tcconline.utp.br/wp-content/uploads/2014/03/O-ASSEDIO->

MORAL-NAS-RELACOES-DE-TRABALHO-E-OS-DANOS-MORAIS-DECORRENTES.pdf. Acesso em: 20.Ago.2019.

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 71, dez 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668>. Acesso em 03 out. 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**: 5. ed. Niterói, RJ: Impetus , 2011.

DUARTE, Luísa Sousa Afonso de Campos. **Assédio Moral no ambiente de trabalho**. Minas Gerais: 2006.

<http://www.atenas.edu.br/Faculdade/arquivos/NucleoIniciacaoCiencia/REVISTAJURI2006/3.pdf>. Acesso em: 20. Set.2019.

ASSOCIAÇÃO PSIQUIÁTRICA AMERICANA. **Manual Diagnóstico e Estatístico de transtornos mentais (DSM-IV-TR)**. 4ª Revisão Edição de Texto. Washington(DC): American Psychiatric Association; 2000.

ESPÍRITO SANTO. **TST - RR: 436001120105170006**, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 07/12/2016, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/12/2016.

FACURE, Estevan. **Tipos de assédio moral no trabalho**. Disponível em: <https://estevanfg.jusbrasil.com.br/artigos/317924376/tipos-de-assedio-moral-no-trabalho>. Acesso em: 03 out. 2019

FERNANDES FILHO, Frederico Eugênio. **Downsizing, straining e burnout**: Três ingleses que andam juntos. 2014. Disponível em: https://fredfilhoconsultoria.jusbrasil.com.br/artigos/114806567/downsizing-straining-e-burnout?ref=topic_feed. Acesso em: 03 out. 2019.

FONTES, Kátia Biagio and CARVALHO, Maria Dalva de Barros. Variables involved in the perception of psychological harassment in the nursing work environment. **Rev. Latino-Am. Enfermagem** [online]. vol.20, n.4, pp.761-768. 2012.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Florence, 2008.

HELFENSTEIN, M.; FELDMAN, D. **Lesões por Esforços Repetitivos: tratamento e prevenção**. Publicação do Laboratório Merk-Sharp. p.234.

JONHS. André. **O surgimento do trabalho no mundo**. 2016. p. 67. Disponível em: <[https://jus.com.br/artigos/52674/o-surgimento-do-direito-do-trabalho-no mundo#_ftn13](https://jus.com.br/artigos/52674/o-surgimento-do-direito-do-trabalho-no-mundo#_ftn13)>. Acessado em 25 de Setembto de 2019.

JURUENA MT, CLEAR AN. Sobreposição entre depressão atípica, doença afetiva sazonal e síndrome da fadiga crônica. **Revista Brasileira de Psiquiatria**; 29: S19-S26. Maio de 2007.

KESSLER RC, BERGLUND P, DEMLER O, JIN R, KORETZ D, MERIKANGAS KR, O RUSH AJ, WALTERS EE, WANG PS. *Replication Comorbidity Survey nacional*. A

epidemiologia do transtorno depressivo maior: resultados da Pesquisa de replicação National Comorbidity (NCS-R). **JAMA**; 289 (23): 3095-105.2003.

LIMA, Amanda Maria Prado. **Panorama histórico do assédio moral no Brasil e no mundo**. 2010. Disponível em: <http://conteudojuridico.com.br/artigo,panorama-historico-do-assedio-moral-no-brasil-e-no-mundo,29207.html>. Acesos em 03.10.2016.

LIMA FILHO, Francisco das C. **Elementos Constitutivos do Assédio Moral nas Relações Laborais e a Responsabilização do Empregador**. Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul, Mato Grosso do Sul, n 01, 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas: 2009NETO, José Affonso Dallegrave. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. Revista LTR, São Paulo, 2008.

MOTA, Myriam Becho; BRAICK. Patricia Ramos. **História das Cavernas ao Terceiro Milênio**. 1. ed. São Paulo: Moderna, 1999. Acesso em 25 de Setembro de 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2004.

NÚCLEO DE ESTUDOS DO TRABALHO E CONSTITUIÇÃO DO SUJEITO DA UFSC. **Assédio Moral no Trabalho**. Disponível em: http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=451. Acesso em 23. Ago.2019.

O'NEILL, Maria José, **LER/DORT: O Desafio de Vencer**. São Paulo: MADRAS 2003.

OLIVEIRA. Florência. **Autonomia, denominação e natureza jurídica do Direito do Trabalho**. Jus Brasil, 2004, p.34 Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1679/Autonomia-denominacao-e-natureza-juridica-do-Direito-do-Trabalho>. Acesso em: 10. Outubro.2019.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do trabalho ou Doença Ocupacional**. LTR80. 9º edição. 2016.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O dano moral na relação de emprego**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2002.

PARANÁ. TRT 9. **748200715902 PR 9748-2007-15-9-0-2**, Relator: Luiz Celso Napp. 4ª Turma. Publicação: DJPR 18/08/2009.

RAMOS, Ana Carenina Pamplona Pinho. **Assédio Moral no ambiente laboral**. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVI, n. 112, maio 2013. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13359. Acesso em out 2019.

RIBEIRO, Lourdes Fernando. **A importância do direito do trabalho e sua evolução histórica**. 2011. Disponível em: <https://fdelourdes.wordpress.com/2011/02/06/a-importancia-do-direito-do-trabalho-e-sua-evolucao-historica-fernando-de-lourdes-ribeiro/>. Acesso em: 04. Agosto. 2019.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. coordenador Pedro Lenza. – 5. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, Coleção esquematizada. 2018.

RONDÔNIA. TRT-1 - **RO: 2763720115010343**, Relator: Celio Juacaba Cavalcante, Data de Julgamento: 13/03/2013, Décima Turma, Data de Publicação: 21-03-2013.

RONDÔNIA. TRT-17 - **RO: 01351008020095170011**, Relator: DESEMBARGADOR GERSON FERNANDO DA SYLVEIRA NOVAIS, Data de Publicação: 19/04/2011.

RONDÔNIA. TRT-19 - RO: 10610200600319003 AL 10610.2006.003.19.00-3, Relator: Severino Rodrigues, Data de Publicação: 09/03/2010).

SARAIVA. Renato. **Direito do Trabalho: versão universitária**. 2. ed. São Paulo: Editora Método, 2009. Disponível <<https://jus.com.br/artigos/52674/o-surgimento-do-direito-do-trabalho-no-mundo>>. Acessado em 10 de Setembro de 2019.

SILVA, Isabelle Victória Jesus da. **A importância da constituição federal de 1988 na garantia da dignidade da pessoa humana portadora de transtorno de pânico através da previdência social no estado de Sergipe**. Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo apresentado ao Curso de Direito da Universidade Tiradentes – UNIT, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito. Sergipe: 2015.

SILVA, Lilian Cristina da. **Assédio moral**: Os elementos que configuram a distinção de dano moral e assédio moral. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIII, n. 83, dez 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8713>. Acesso em set 2019.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Até onde nos conduz o Assédio moral? **Boletim Jurídico**, Uberaba/MG, a. 2, nº 89. 2005.

STÜRMER. Gilberto. **Direito constitucional do trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2014, p.4. Elizabet Leal da Silva* Gilberto Stürmer. Evolução do direito do trabalho no âmbito constitucional brasileiro no período compreendido de 1824 a 1969. *Arquivo Jurídico* – ISSN 2317-918X – Teresina-PI – v. 2 – n. 2 – p. 66-84 Jul./Dez. de 2015, p.04. Disponível em: <<file:///C:/Users/coordena%C3%A7%C3%A3o/Downloads/4672-16132-1-PB.pdf>> Acesso em: 03 out. 2019.

TORRES, Renata Cristina Figueiredo. **Efeitos jurídicos do assédio moral no trabalho**. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 19, n. 3857, 22 jan. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/26479>>. Acesso em: 2 out. 2019.

TEIXEIRA, S. **A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho**. *Rev. Trib. Reg. Trab.* 3ª Reg., Belo Horizonte, v.46, n.76, p.27-44, jul./dez.2007.

RORAIMA. TST - **RR: 102569420135140401**, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 27/05/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/06/2015).

PEREIRA AMTB. **Burnout**: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. 3ª ed: Casa do Psicólogo; 2010.

MUROFUSE NT, ABRANCHES SS, NAPOLEÃO AA. Reflexões sobre estresse e Burnout e a relação com a enfermagem. **Rev Lat Am Enfermagem**;13(2):255–61.2005.

TRINDADE, L. L. E LAUTERT, L. Estresse e síndrome de burnout entre trabalhadores da equipe de Saúde da Família. **Acta Paulista de Enfermagem**. 23(5), 684-689. 2010.

VIANNA, Segadas. **O trabalho até a idade moderna**. In: SÜSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio. VIANNA, Segadas. Instituições de Direito do Trabalho. 11. ed. São Paulo. Ltr, 1991.

VIEIRA, Ana Carolina Gonçalves. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Uma violação silenciosa à dignidade humana no âmbito das relações de emprego**. Belo Horizonte: PUC, 2007.