

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
CURSO DE DIREITO**

**ASSÉDIO MORAL LABORAL: A INDENIZAÇÃO POR
DANO MORAL**

MONOGRAFIA DE GRADUAÇÃO

Rômulo Torres Ramiro

SANTA MARIA, RS, BRASIL

2016

ASSÉDIO MORAL LABORAL: A INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

Rômulo Torres Ramiro

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Disciplina de Monografia II, do Curso de Direito da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do grau de **Bacharel em Direito.**

Orientador: Prof. Me. Paulo Ricardo Inhaquite da Costa

Santa Maria, RS, Brasil

2016

**Universidade Federal de Santa Maria
Centro de Ciências Sociais e Humanas
Curso de Direito**

A Comissão Examinadora, abaixo assinada,
aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de Graduação

ASSÉDIO MORAL LABORAL: A INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

elaborado por
Rômulo Torres Ramiro

como requisito parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Direito

COMISSÃO EXAMINADORA:

Paulo Ricardo Inhaquite da Costa
(Presidente/Orientador)

Rafael Santos de Oliveira
(Universidade Federal de Santa Maria)

Juliano Fernandes Vargas
(Universidade Federal de Santa Maria)

Santa Maria, 20 de novembro de 2016.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a todos aqueles que contribuíram de algum modo para que eu conseguisse tornar real esse objetivo tão importante em minha vida. Foram muitos óbices nesses últimos anos, mas graças ao apoio de vocês, eu não desisti! Obrigado por tudo, especialmente minha mãe Clara Torres, minha esposa Nathália Torres, minha avó Bibil, meu avô Benedito e meu pai Valdísio.

AGRADECIMENTOS

A conclusão desse trabalho marca uma etapa acadêmica e profissional muito importante em minha vida. Agradeço a todos aqueles que me ajudaram concluir este estudo, seja pelo apoio direto ou indireto, agradeço:

- a Deus que tem me dado saúde e forças para superar todas as dificuldades, que tem escutado e tonado real as minhas orações e de minha família, que tem me dado o dom da vida, família e amigos e que permitiu que tudo isso acontecesse no decorrer de minha vida, não apenas como acadêmico de direito, mas em todos os momentos sempre foi o maior mestre que alguém já pode conhecer;

- ao meu orientador Paulo Ricardo Inhaquite da Costa pela orientação precisa e imprescindível para a materialização desse sonho;

- a minha mãe e avó pelas orações constantes e por todo verdadeiro amor a mim dispensado a todo momento;

- a minha esposa Nathália Torres pelo amor e companheirismo imutável, pela força diária que sempre me deu nos momentos difíceis nessa caminhada;

- a minha família, que por seu exemplo de fraternidade, de amor a Deus e principalmente de honestidade, tornou-me um homem mais perseverante na luta do dia-a-dia;

- a Sra. Wanderleia e S.r. Everton, que por meio de seus trabalhos na secretaria da faculdade, muito me ajudaram; e

- aos meus Comandantes, em especial os Coroneis André, Rudimar e Louzada, que me proporcionaram um apoio imperioso para que eu alcançasse esse objetivo;

Enfim, a todos aqueles que fizeram parte da minha vida e que foram fundamentais para eu me tornar um ser humano melhor, seja no âmbito acadêmico, profissional ou pessoal.

A consciência é o melhor livro moral e o que menos se consulta.

(Blaise Pascal)

RESUMO

Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação
Centro de Ciências Sociais e Humanas
Universidade Federal de Santa Maria

ASSÉDIO MORAL LABORAL: A INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

Autor: Rômulo Torres Ramiro

Orientador: Paulo Ricardo Inhaquite da Costa

Data e local da defesa: Santa Maria, 20 de dezembro de 2016.

Este trabalho monográfico tem como tema o Assédio Moral Laboral e sua principal consequência jurídica proveniente da tutela fornecida pelo sistema jurídico brasileiro: a indenização por dano moral. O assédio moral é um fenômeno que nasceu com o próprio trabalho, existindo desde os primórdios das relações humanas estando definido como sendo a utilização de gestos, palavras e condutas ilícitas de forma repetitiva e sistemáticas num período de tempo, que visam à desestabilização emocional da vítima, com o objetivo, principalmente, de afastá-la do ambiente laboral. É fenômeno novo, tendo sua discussão no universo do trabalho em pleno desenvolvimento. No entanto, a visibilidade jurídica e social do assédio moral não tomou proporções necessárias à sua efetiva punição e prevenção, situação que é facilitada pela ausência de norma jurídica federal no tocante a esse tema. O ofensor pode ser empregador, superior hierárquico, colega de trabalho ou até mesmo terceiro não vinculado à empresa, os quais cometem atos ilícitos e, assim, provocam dano moral passível de indenização e responsabilização civil do empregador. Após analisar o instituto do assédio moral no ambiente laboral e uma de suas consequências jurídicas que é o dano moral à vítima, buscou-se apresentar a problemática da fixação do quantum advindo da indenização por danos morais decorrente das condutas assediadas. Nesta oportunidade, procurou-se analisar os critérios de fixação de valor utilizados pelos Magistrados para arbitrar as indenizações por dano moral decorrente de assédio moral laboral. A pesquisa inicia-se norteada pelo seguinte questionamento: quais os critérios para se obter uma indenização mais justa? Observou-se durante a pesquisa uma falta de uniformidade de valor arbitrados em situações similares e uma excessiva subjetividade no arbitramento do quantum. Ademais, o trabalho é conduzido à guisa do método indutivo com base na pesquisa bibliográfica e documental (jurisprudências) e o método de procedimento monográfico.

Palavras-chave: Assédio Moral. Direito do Trabalho. Dano Moral. Indenização. Quantum indenizatório. Critérios de fixação.

ABSTRACT

Graduation Final Work
Centre of Social and Human Sciences
Federal University of Santa Maria

LABOR MORAL HARASSMENT: THE INDEMNITY FOR MORAL DAMAGE

Author: Rômulo Torres Ramiro
Adviser: Paulo Ricardo Inhaquite da Costa

Date and place of the defense: Santa Maria, December 20th, 2016.

This monographic work has as its theme the Labor Moral Harassment and its main juridical consequence coming from the tutelage provided by the Brazilian Judicial System: the indemnity for moral damage. Bullying is a phenomenon that was born with the work itself, existing since the beginning of human relations being defined as the use of illicit gestures, words and behaviors in a repetitive and systematic way over a period of time, aimed at the emotional destabilization of the victim, with the main objective of distancing the victim from the work environment. It is a new phenomenon, having its discussion in the universe of work in full development. However, the legal and social visibility of bullying has not taken the necessary proportions for its effective punishment and prevention, a situation that is facilitated by the absence of a federal legal norm in this area. The offender may be an employer, a superior, a colleague, or even a non-employer, who commits illicit acts and, so, causes moral damages that could be indemnified and civil liability by the employer. After analyzing the institute of bullying in the workplace and one of its legal consequences is the moral damage to the victim, sought to present the problematic of the fixation of the quantum coming from the indemnification for moral damages resulting from the harassing conducts. In this opportunity, an attempt was made to analyze the value-fixing criteria used by Magistrates to arbitrate the indemnities for moral damages resulting from moral harassment. The research is guided by the following question: what are the criteria to obtain a fairer indemnity? It was observed during the research a lack of uniformity of value arbitrated in similar situations and an excessive subjectivity in the quantum arbitration. In addition, the work is conducted according to the deductive method based on bibliographical and documentary research (jurisprudence).

Keywords: Moral Harassment. Labor Law. Moral damage. Indemnity. Quantum indemnification. Fixing criteria.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AML	Assédio Moral Laboral
CC	Código Civil
CPC	Código de Processo Civil
CLT	Consolidação das Leis de Trabalho
CF	Constituição Federal
UFSM	Universidade Federal de Santa Maria

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 ASPECTOS RELEVANTES DO ASSÉDIO MORAL LABORAL (AML)	14
1.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA.....	14
1.2 PROVÁVEIS CAUSAS.....	15
1.3 FONTES HETERÔNOMAS E AUTÔNOMAS SOBRE AML.....	16
1.3.1 Fontes Heterônomas.....	16
1.3.2 Fontes autônomas.....	18
1.4 PRINCÍPIOS APLICADOS AO ASSÉDIO MORAL LABORAL.....	19
1.4.1 Princípio da dignidade da pessoa humana.....	19
1.4.2 Princípio da igualdade.....	20
1.4.3 Princípio dos valores sociais do trabalho.....	21
1.4.4 Princípio fundamental à integridade do trabalho.....	21
1.4.5 Princípio da proteção do trabalhador.....	22
1.5 CARACTERIZAÇÃO DO AML.....	23
1.5.1 Assédio moral é espécie de dano moral?.....	23
1.5.2 Sem dano moral à pessoa não há <i>mobbing</i>	24
1.5.3 Dolo.....	25
1.5.4 Repetição, sistematização e duração.....	26
1.5.5 Ambiente laboral.....	28
1.5.6 Intensidade da violência.....	28
1.5.7 Conduta não desejada pelo ofendido.....	29
1.6 CONCEITO DE AML.....	29
1.7 AGENTES RELEVANTES DO AML.....	30
1.7.1 Agentes causadores.....	30
1.7.2 Vítimas.....	31
1.8 PRINCIPAIS CLASSIFICAÇÕES DO ASSÉDIO MORAL LABORAL.....	32
1.8.1 AML vertical descendente.....	33
1.8.2 AML vertical ascendente.....	34
1.8.3 AML horizontal.....	35
1.8.4 AML misto.....	36
1.9 CONDUITAS E FASES DO ASSÉDIO MORAL LABORAL.....	37
1.9.1 Conduitas.....	37
1.9.2 Mobbing decorrente de conduta simulada ou falso <i>mobbing</i>	39
1.9.3 Fases do AML.....	40
2 ASPECTOS GERAIS DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DECORRENTE DE AML	42
2.1 EVOLUÇÃO DO RECONHECIMENTO E ALCANCE DO DANO MORAL NO DIREITO BRASILEIRO.....	42
2.2 DANO MORAL COMO LESÃO AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE.....	44
2.3 DEFINIÇÃO DE DANO MORAL.....	45
2.4 NATUREZA JURÍDICA DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.....	46
2.5 SUJEITO PASSIVO DO DANO MORAL.....	49
2.5.1 Sujeito passivo.....	49
2.5.2 Pessoa jurídica.....	50
2.6 CARACTERIZAÇÃO DO DANO MORAL.....	50
2.7 CABIMENTO DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.....	52
2.8 PROVA DO DANO MORAL.....	53
2.9 PRESCRIÇÃO DO DANO MORAL.....	55

2.10 DA RESPONSABILIDADE PELOS PREJUÍZOS DO AML.....	57
2.10.1 A responsabilidade civil do empregador em relação ao empregado e vice-versa é contratual.....	58
2.10.2 A responsabilidade civil de terceiro perante o empregado que é vítima de <i>mobbing</i> é extracontratual e vice-versa.....	59
2.10.3 Responsabilidade civil por danos advindos do <i>mobbing</i>	59
2.10.4 Responsabilidade civil objetiva do empregador pelo <i>mobbing</i> efetuado por representantes imediatos da empresa.....	60
2.10.5 Responsabilidade civil objetiva do empregador pelo <i>mobbing</i> efetuado por prepostos ou empregados da empresa.....	60
2.10.6 Responsabilidade civil subjetiva por assédio moral de terceiro não vinculado à empresa.....	60
2.10.7 Responsabilidade civil no assédio moral individual ou coletivo.....	61
2.10.8 Responsabilidade civil por <i>mobbing</i> antes e depois do contrato de trabalho.....	61
2.11 CRITÉRIOS PARA A QUANTIFICAÇÃO DO DANO DECORRENTE DO AML	61
2.11.1 Formas.....	62
2.11.2 Fixação.....	63
2.11.3 Uma breve análise da jurisprudência acerca do assédio moral e o quantum indenizatório.....	64
2.11.4 Críticas ao sistema atual.....	65
CONCLUSÃO.....	68
REFERÊNCIAS.....	71

INTRODUÇÃO

O assédio moral nas relações de trabalho é um fato tão antigo quantos as próprias relações de trabalho, tendo séculos de história. Entretanto, a necessidade de proteção por parte do Estado tornou-se primordial e inafastável ultimamente, devido, principalmente, aos avanços na tecnologia e pela globalização, as quais tornaram o mercado mais competitivo. Assim, os resultados, sendo altamente importantes para a sobrevivência das empresas, acabam por atropelar os direitos do trabalhador, incluindo mesmo a sua dignidade.

A violência moral, também conhecida como assédio moral, promove alterações no ambiente de trabalho que causam o sofrimento do trabalhador. Esse fenômeno desenvolve-se nos relacionamentos interpessoais que desestabilizam as relações de trabalho e causam vários danos à saúde, inclusive podendo gerar incapacidade laborativa permanente do trabalhador.

Tal violência constitui em uma maneira de agressão psicológica cotidiana que se cria por meio de palavras, gestos, ações ou omissões, que provocam situações humilhantes prolongadas durante a jornada de trabalho, sendo mais frequente nas relações autoritárias dirigidas ao trabalhador subordinado.

A cada dia, mais trabalhadores são submetidos a situações vexatórias. A incidência crescente desta situação no mercado globalizado apresenta-se como causa do tratamento humilhante dispensado ao obreiro, o qual deixa de receber um tratamento digno a sua qualidade de pessoa humana. Nesta senda, figura o assédio moral como uma das formas de ataque ao meio ambiente do trabalho.

A preocupação com a manutenção do emprego e a estabilidade financeira têm gerados diversas mudanças nas vidas das pessoas e, principalmente no ambiente laboral, o qual tem albergado condições de trabalho severas e prejudiciais ao bem-estar dos trabalhadores.

Neste contexto de total devastação do ambiente de trabalho, o terror é instaurado e a vítima sente-se indisposta psicológica e fisicamente, adquirindo patologias crônicas, por vezes, nas quais as consequências, às vezes, perdurarão por toda a vida.

Os obreiros assediados sofrem em silêncio, não podendo denunciar ou reagir as práticas abusivas de que sofrem no ambiente laboral, e, até o presente momento,

encontram-se desprotegidos pela Lei Federal, que ainda aguarda votação no Congresso Nacional.

Apenas no início do século passado brotou uma conscientização a fim de encarar tal problema e combatê-lo. Para isso, iniciaram-se debates públicos sobre o assunto, cenário que fez surgir diversas publicações, doutrinas e legislações por todo mundo. Em certos países já existe proteção legal para tal violência moral, todavia no Brasil há apenas alguns projetos federais.

Assim, como consequência do assédio moral, surge o dano moral, que nada mais é que a lesão extrapatrimonial sofrida pela vítima. No intuito de compensar tal lesão e de reestabelecer o equilíbrio psíquico e extrapatrimonial, a Lei responsabiliza o agressor civilmente para indenizar a vítima em decorrência do ato ilícito executado, o assédio moral.

Cidadãos das diversas searas têm se confrontado com esse fenômeno, possuindo, principalmente, dois objetivos: de ajudar as vítimas a se reerguerem diante dos danos causados pelos seus patrões e de clarificar aos empresários que tal comportamento causa danos não somente aos resultados da empresa, como também provoca danos irreversíveis aos seus funcionários.

O objetivo mais relevante do presente trabalho consiste na realização de uma análise acerca do assédio moral no meio laboral e sua consequência jurídica principal, o direito à indenização por dano moral, observando-se aqui os critérios para se obter a indenização mais justa.

Portanto, almeja-se examinar a evolução histórica do assédio moral, suas prováveis causas, suas fontes, os princípios do direito do trabalho aplicados, a caracterização e o conceito de assédio moral, os agentes relevantes, as principais classificações e as condutas e fases do assédio moral, além de demonstrar o direito à indenização por dano moral, haja vista a violação dos direitos da personalidade.

A obrigação de indenizar devido a prática de assédio moral representa um avanço da sociedade, que procura, a cada dia, o respeito à igualdade e ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Desse modo, no primeiro capítulo será examinado o instituto do assédio moral no ambiente de trabalho. Inicialmente, será abordado um panorama histórico. A seguir, serão mostrados quais são as principais causas desse maléfico instituto. Destacar-se-á também quais as fontes acerca do assunto e os princípios do direito do trabalho ligados ao tema. Em seguida, serão abordados o conceito e as características

do assédio moral, tais como abusividade da conduta, a reiteração, a natureza psicológica da ofensa à dignidade da vítima e o fim de subjugar ou humilhar o assediado.

Adiante, serão averiguados os agentes envolvidos no assédio moral e seus graus hierárquicos, sendo este preponderante para a classificação do instituto. Quanto às condutas e fechando o capítulo, serão tratadas e exemplificadas algumas condutas e as fases do assédio moral laboral.

Consolidadas as ideias introdutórias, segue-se para o segundo capítulo, que abordará especificamente o direito a reparação por dano moral. Iniciando, os aspectos gerais da indenização por dano moral serão tratados, verificando-se, neste momento, a definição e a natureza jurídica de dano moral, o sujeito passivo e quais os elementos caracterizadores do dano moral, os quais dão cabimento para a indenização por dano moral. Outrossim, a fim de que não se perca a pretensão punitiva e o direito à reparação aqui em pauta, o trabalho também versará sobre a prescrição do dano moral. Na sequência, serão tecidos os pressupostos da responsabilidade civil, sendo o dano o elemento de tal responsabilidade e ele é pressuposto de reparação, a qual ocorre *in natura* ou em pecúnia. Adiante, verificar-se-á as responsabilidades pelos prejuízos do assédio moral, abordando, também, os critérios de quantificação de tal dano. Finalizando o capítulo, buscar-se-á verificar os critérios para a quantificação das indenizações por dano moral decorrente de assédio moral laboral, fazendo, ainda, uma breve análise da jurisprudência trabalhista no julgamento dos casos de assédio moral, focando o direito à indenização e os valores arbitrados por intermédio do cotejo ente algumas jurisprudências. No final deste capítulo, serão tecidas algumas críticas ao atual sistema de quantificação da indenização.

Por fim, serão apresentadas as considerações finais do estudo, pretendendo-se trazer à baila os tópicos conclusivos mais importantes, momento que serão apontadas críticas e sugestões acerca do tema ora estudado.

Tudo conduzido à guisa do método de abordagem indutivo com base na pesquisa bibliográfica e documental (jurisprudências), serão perseguidos dados particulares para se chegar a conclusões gerais. Será também utilizado o método de procedimento monográfico em razão da análise dos casos que embasam a tese e dos fatores que influenciam os limites e conseqüências advindas do assédio moral laboral.

1. ASPECTOS RELEVANTES DO ASSÉDIO MORAL LABORAL (AML)

Para compreender qualquer tema acadêmico, é necessário a noção acerca de suas origens, características e classificações, além do conhecimento de como se manifesta o instituto pesquisado.

Robson Zanetti assim leciona “É fundamental para entender o assédio, saber como ele nasceu. Por quê? Para que esta tese não seja desvirtuada por julgamentos imprecisos. “¹

1.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Objetivando um melhor entendimento, faz-se necessário revelar a evolução do assédio moral nas relações de trabalho, o qual já é uma nociva realidade que vem ganhando importância pela mídia e estudiosos.

Para Fernando Antônio Marques Júnior, o Assédio Moral surgiu na escravidão, oportunidade em que o escravo era uma coisa do seu senhor, sujeito a todo o tipo de humilhação física e psicológica.²

As relações de trabalho remontam séculos de história, todavia o Direito do Trabalho origina-se como reflexo da Revolução Industrial. Tal Revolução, de acordo com Eduardo José Scheibler e Rodrigo Henriques Tocantins, trouxe consigo possibilidades antes inexistentes em função do autoritarismo, sendo propulsora de movimentos sociais, tais como marxismo, que conduziram a Europa à criação de leis específicas para a proteção do trabalhador.³

Sobre as origens, Marcia Novaes Guedes afirma:

No começo de 1984, o cientista sueco *Heinz Leymann* publica, num pequeno ensaio científico, o resultado de uma longa pesquisa pelo *National Board of Occupational Safety and Health in Stokolm*, no qual demonstra as consequências do *mobbing*, sobretudo na esfera neuropsíquica, da pessoa exposta a um comportamento humilhante no trabalho durante um certo tempo, seja por parte de superiores, seja dos colegas de trabalho.⁴

¹ ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Curitiba, 2008. Disponível em: <<http://www.robsonzanetti.com.br/v1/ebook.php>>. Acesso em: 09 jun. 2016, p. 18.

² MARQUES JUNIOR, Fernando Antônio *Apud* CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 22.

³ SCHEIBLER, Eduardo José; TOCANTINS, Rodrigo Henriques. **Responsabilidade civil pelo assédio moral trabalhista**. Porto Alegre- Rs: Apoio Cursos, 2015, p. 6.

⁴ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no Trabalho**. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 25.

O *mobbing*, para Cláudio Roberto Carneiro de Castro “[...] é um fenômeno que se dá nas coletividades e até o momento é o assédio moral na coletividade laboral que vem ensejando quantitativamente mais jurisprudência nos tribunais.”⁵

Outro conceito de *Mobbing*:

qualquer comportamento abusivo (atitude, gesto, palavra) que atente, por ação ou omissão, contra a integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego e prejudicando o clima de trabalho; assédio moral no trabalho.⁶

Segundo Eduardo José Scheibler e Rodrigo Henriques Tocantins, embora o termo *mobbing* tenha sido inicialmente utilizado pelo etnólogo Lorenz em 1961, em estudo realizado sobre o comportamento de animais, e por Heinemann em 1972, ao analisar um grupo de crianças que atentava contra outra criança isolada, o primeiro estudo científico sobre assédio moral nas relações de trabalho foi publicado em 1984, resultado de pesquisa realizada pelo cientista sueco e doutor de psicologia do trabalho *Heinz Leyman*, demonstrando os efeitos desta violência na saúde do trabalhador.⁷

Para Ana Luíza Guimarães Fonseca, em nosso país, o assunto em tela, foi introduzido em 22 de maio de 2000, por meio da dissertação de mestrado na área de Psicologia Social da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – Uma jornada de humilhações - sendo autora da mesma, a médica do Trabalho, Margarida Barreto. Para realizar sua dissertação, a pesquisadora realizou entrevistas com 2.072 trabalhadores de 97 empresas na cidade de São Paulo, e ao final constatou que 42% dos entrevistados já haviam sido vítimas de assédio moral.⁸

No Brasil existem diversos projetos de lei versando sobre assédio moral, todavia ainda não há proteção federal acerca de tal violência, que significa maus-tratos aos indivíduos em ambiente laboral, caracterizada por ações abusivas e passíveis de reparação.

1.2 PROVÁVEIS CAUSAS

⁵ CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014. p 19.

⁶ *Mobbing* in Dicionário da Língua Portuguesa com Acordo Ortográfico [em linha]. Porto: Porto Editora, 2003-2016. [consult. 2016-10-09 15:20:14]. Disponível em: <<https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/Mobbing>>. Acesso em 01 set. 2016.

⁷ SCHEIBLER, Eduardo José; TOCANTINS, Rodrigo Henriques. **Responsabilidade civil pelo assédio moral trabalhista**. Porto Alegre- Rs: Apoio Cursos, 2015, p. 7.

⁸ FONSECA, Ana Luíza Guimarães. **Assédio Moral nas relações de trabalho**. Disponível em: <<http://www.seer.ufu.br/index.php/revistafadir/article/view/18465/9896>>. p. 2. Acesso em 01 set. 2016.

As causas do *mobbing* não se limitam à performance do trabalhador e a fatores de cunho organizacionais. Diversas vezes surgem das más relações interpessoais que se estabelecem entre indivíduos em qualquer empresa.

Sobre as causas do Assédio Moral laboral, em decisão sobre *mobbing*, o desembargador Luiz Otávio Renault, da 3ª Região do Tribunal Regional do Trabalho, declina que:

As descobertas tecnológicas acarretam mudanças profundas nas relações de trabalho, exigindo- se maior produtividade, melhor qualidade e menor custo [...], passamos do empregado monoqualificado para o poliqualificado [...] a pós- modernidade tem exigido cada vez mais do empregado, ensejando modos de comando da prestação de serviço que transcendem os lindes do aceitável. [...] é necessário que o empregador não abuse do direito inerente ao poder diretivo no contrato de emprego e respeite o prestador de serviços.⁹

A resolução número 2339/2001 do Parlamento Europeu versou sobre assédio moral no ambiente de trabalho e destacou como fatores desencadeantes desse instituto:

Considerando que entre as causas de assédio moral, se podem citar, por exemplo, as deficiências de organização do trabalho, de informação interna e de enquadramento; que os problemas da organização que ficam durante longo tempo sem resposta fazem pesar uma grande pressão sobre os grupos de trabalho e podem desembocar na designação de "bodes expiatórios" e no assédio moral [...]¹⁰

Do exposto, nota-se que são diversas as causas do AML e não se restringem a um rol exaustivo.

1.3 FONTES HETERÔNOMAS E AUTÔNOMAS¹¹ SOBRE AML

1.3.1 Fontes heterônomas

⁹ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho, Região, 3. **Acórdão que limitou o poder diretivo do empregador e exaltou o respeito ao prestador de serviços**. Recurso ordinário, n. 00547-2007-017-03-00-5. Publ. DJ em 7 jun 2008. Rel Luiz Otávio Linhares Renault. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm?pldAcordao=861047&acesso=d97c25b221fc2d26038df82437f9725a>>. Acesso em: 11 maio 2016.

¹⁰ PARLAMENTO EUROPEU. **Resolução do Parlamento Europeu sobre assédio no local de trabalho (2339/2001 (INI))**. Bruxelas, Texto aprovado em 20 set. 2001. Disponível em: <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A5-2001-0283+0+DOC+PDF+V0//PT>>. P. 6, acesso em 03 set. 2016.

¹¹ Atribui-se a denominação de fonte formal heterônoma às normas cuja formação é materializada através de agente externo, um terceiro, em geral o Estado, sem participação imediata dos destinatários principais das regras jurídicas. Fontes autônomas caracterizam-se pela participação imediata dos destinatários das regras produzidas sem interferência do agente externo. São estas as convenções coletivas de trabalho, o acordo coletivo de trabalho e o costume. Disponível em: <<http://fg.jusbrasil.com.br/noticias/2087515/o-que-se-entende-por-fonte-formal-heteronoma-e-autonoma-flavia-adine-feitosa-coelho>>, acesso em 06 set. 2016.

O *mobbing* é visto somente na esfera municipal e estadual da Administração Pública, cujas leis definem e descrevem punições aos servidores públicos como consequência da prática de condutas de assédio moral.

No entanto, há Leis Federais que fazem remissão ao fenômeno do assédio moral laboral. Este, que causa dano a vítima, gera obrigação de indenizar, tal como prescreve art. 927 do Código Civil de 2002 (CC/2002) “ Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. “¹²

A Lei nº 11.948 de 16 de junho de 2009 faz restrições a empresas privadas nas quais seus dirigentes tenham sido condenados por assédio moral. Vejamos:

Art. 4º Fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam **condenados por assédio moral** ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente.¹³ (Grifo nosso)

Atualmente, tramitam no Congresso Nacional vários Projetos de Lei que versam sobre o assédio moral. Como exemplo, pode-se citar o Projeto de Lei nº 2369/2003, apresentado em 28 de outubro de 2003, dispendo sobre o Assédio Moral nas relações de trabalho.¹⁴

Sobre as Leis Estaduais, o Rio de Janeiro foi o primeiro estado a aprovar uma lei sobre assédio moral no serviço público, trata-se da Lei nº 3.921, de 23 de agosto de 2002.¹⁵

No âmbito municipal, houve uma iniciativa do Município de Santa Maria- RS, através da Lei nº 4.552/2002, no seu artigo 1º:

Art. 1º- É proibido aos servidores públicos municipais praticarem assédio moral contra seus subordinados, estando sujeitos às seguintes penalidades disciplinares:
I - Advertência;
II - Suspensão;

¹² BRASIL. **Código Civil**, 2002. Brasília: Presidência da República, 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 21 set. 2016.

¹³BRASIL. **Lei nº 11.948, de 16 de junho de 2009**. Constitui fonte adicional de recursos para ampliação de limites operacionais do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES e dá outras providências. Diário Oficial, Brasília, 17 jun. 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/L11948.htm>, acesso em 06 set. 2016.

¹⁴ BRASIL. **Projeto de Lei N. 2.369, de 28 outubro de 2003**. Dispõe sobre assédio moral nas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=AC6C47CADCF0F00916136FA2ECD8F332.proposicoesWeb2?codteor=175690&filename=PL+2369/2003>, acesso em 15 set. 2016.

¹⁵ RIO DE JANEIRO. **Lei nº 3.921, de 23 de agosto de 2002**. Veda o assédio moral no trabalho no âmbito da administração pública estadual. Rio de Janeiro, RJ, 23 Ago. 2002. Disponível em: <<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/CONTLEI.NSF/e9589b9aabd9cac8032564fe0065abb4/3dcfce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument>>, acesso em 16 Set 2016.

- III - Destituição de cargo em comissão;
- IV - Destituição de função gratificada;
- V – Multa
- VI – Demissão.¹⁶ (grifo nosso)

A mesma Lei define assédio moral no art. 1º, §1º como

[...] todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução profissional ou à estabilidade física, emocional e funcional do servidor [...].¹⁷

Assim, atualmente, não há, na legislação federal brasileira, lei específica para caracterizar e punir o assédio moral nas relações de emprego privadas.

1.3.2 Fontes autônomas (acordos e convenções coletivas do trabalho)

A legislação brasileira conceitua a Convenção Coletiva. Vejamos o que prescreve a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos [...].¹⁸

O Acordo Coletivo acima mencionado, segundo Cláudio Roberto Carneiro de Castro tem a mesma natureza e finalidade da Convenção Coletiva. A distinção está na abrangência. O Acordo forma-se por empresas, com efeitos aplicados somente a elas e seus trabalhadores, enquanto que a Convenção abrange toda a categoria representada.¹⁹

Diante dos diversos casos de assédio moral nas relações laborais, é a cada dia mais reiterada a inserção em normas autônomas de medidas protetivas objetivando combater tal prática dentro do ambiente de trabalho.

¹⁶ SANTA MARIA. **Lei nº 4.552, de 18 de abril de 2002**. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" por parte de servidores públicos municipais e subordinados. Santa Maria-RS, 23 Ago. 2002. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/rs/s/santa-maria/lei-ordinaria/2002/455/4552/lei-ordinaria-n-4552-2002-dispoe-sobre-a-aplicacao-de-penalidades-a-pratica-de-assedio-moral-por-parte-de-servidores-publicos-municipais-a-subordinados-2002-04-18.html>, acesso em 16 Set 2016.

¹⁷ *Ibidem*.

¹⁸ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro: Presidente da República, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 17 set. 2016.

¹⁹ CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014. p 91.

1.4 PRINCÍPIOS APLICADOS AO AML

O assédio moral, inicialmente, fora abordado exclusivamente pela psiquiatria. Contudo, recentemente foi recepcionado pelo meio jurídico, tal como já demonstrado.

Devido a carência de uma norma jurídica expressa que regule o fenômeno estudado aqui, o nosso Poder Judiciário tem feito uso dos princípios atinentes ao assédio moral em suas decisões, procurando julgar de forma mais justa possível.

Tal modalidade de julgamento à guisa dos princípios encontra amparo na Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (Lei 12.376/2010), que aduz: “Art. 4º Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito.”²⁰ (Grifo nosso)

Outro amparo legal está previsto na CLT, que assevera: “Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, [...] por equidade e outros princípios e normas gerais de direito [...]”²¹ (Grifo nosso)

1.4.1 Princípio da dignidade da pessoa humana

Nunca se deve olvidar que a dignidade da pessoa humana é o princípio que deve nortear os demais princípios e as decisões judiciais.

Cláudio Roberto Carneiro de Castro salienta que no AML há sempre o menoscabo à dignidade da pessoa humana – ou seja, existe violação de direitos fundamentais. Contra a malsinada prática do assédio, por sua vez, há ampla tutela no ordenamento jurídico, recorrendo aos aludidos direitos.²²

No mundo jurídico, a dignidade encontra respaldo inclusive na Declaração Universal dos Direitos Humanos, que em seu artigo 1º estabelece que todas as pessoas nascem iguais em dignidade.²³

²⁰ BRASIL. Decreto-Lei nº 4.657, de 04 de setembro de 1942. **Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro**. Diário Oficial da União, Brasília, 09 set 1942. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657.htm>. Acesso em 17 set 2016.

²¹ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro: Presidente da República, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 17 set. 2016.

²² CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014. p 95.

²³ SCHEIBLER, Eduardo José; TOCANTINS, Rodrigo Henriques. **Responsabilidade civil pelo assédio moral trabalhista**. Porto Alegre- Rs: Apoio Cursos, 2015, p. 37.

Nesse sentido, Kant sustenta que um ser humano considerado como uma pessoa, isto é, como o sujeito de uma razão moralmente prática, é guindado acima de qualquer preço, pois como pessoa (*homo noumenon*) não é para ser valorado meramente como um meio para o fim de outros ou mesmo para seus próprios fins, mas como um fim em si mesmo, isto é, ele possui uma *dignidade* (um valor interno absoluto) através do qual cobra respeito por si mesmo de todos os outros seres racionais do mundo.²⁴

A dignidade da pessoa humana é um direito de personalidade, caracterizando-se como um direito absoluto, intransmissível, irrenunciável, indisponível e nunca será objeto de qualquer troca comercial.

Todas as pessoas são portadoras de tal direito, incluindo o trabalhador na relação com a classe patronal, sendo que aquele nunca deve ser encarado como mera mercadoria ou artifício de produção.

Portanto, para o assédio moral o princípio da dignidade da pessoa humana é importantíssimo, haja vista que o assediador se utiliza de práticas que combatem a honra das vítimas, confrontando diretamente as suas dignidades.

1.4.2 Princípio da Igualdade

Todos são perante a Lei, sendo iguais em dignidade, não importando a condição socioeconômica.

A Constituição de 1988 adotou o princípio da igualdade em seu artigo 5º, sendo que essa igualdade deve ser analisada sob a ótica formal e material.²⁵

Para Alexandre de Moraes:

[...] a igualdade tem por escopo vedar diferenciações arbitrárias e discriminações absurdas, sendo que dessa forma somente se estará lesando o princípio da igualdade quando o elemento discriminador não se encontrar a serviço de uma finalidade acolhida pelo Direito.²⁶

Na seara trabalhista, esse princípio é utilizado com o fito de inibir distinções alheias ao trabalho em si, haja vista que todos têm mesmo deveres e direitos.

²⁴ KANT, Immanuel. **A metafísica dos costumes**. Tradução de Edsob Bini. 2. ed. Bauru, SP: Edipro, 2008. Disponível em: <<https://saudeglobaldotorg1.files.wordpress.com/2013/08/te1-kant-metafc3adsica-dos-costumes.pdf>>. Acesso em: 17 Set 2016.

²⁵ SCHEIBLER, Eduardo José; TOCANTINS, Rodrigo Henriques. **Responsabilidade civil pelo assédio moral trabalhista**. Porto Alegre- Rs: Apoio Cursos, 2015, p. 39.

²⁶ MORAES, Alexandre. **Direito constitucional**. 13 ed. São Paulo: Atlas, 2003. 836 p., p. 50, p. 65.

Aduz-se, por meio desse princípio, que o empregador deve tratar de forma igual todos os seus empregados, não se admitindo discriminações injustificadas. Outrossim, tal igualdade deve também ser estendida quanto ao acesso ao emprego e à manutenção de uma boa qualidade de trabalho.

1.4.3 Princípio dos valores sociais do trabalho

Tal princípio está bastante ligado aos acima descritos, pois é o trabalho que gera a renda necessária para sustento da família, valorizando a dignidade do homem e possibilitando seu acesso à igualdade social.

Destarte, a ocorrência do assédio moral laboral dá azo para a retirada da função social do trabalho, que é a geração de renda ao obreiro e a manutenção de um sadio ambiente de trabalho.

1.4.4 Princípio fundamental à integridade do ambiente de trabalho

Dignificando o homem, o trabalho é considerado um direito fundamental, haja vista que dá dignidade ao homem e torna-o capaz de adquirir meios para o sustento próprio e de sua família.

Está, ainda, intimamente relacionado ao próprio direito à vida já que muito mais que proteger o direito à vida, a Constituição garante o direito à vida digna e com qualidade. Nesse sentido o art. 170 da CR/88 traduz os pilares sobre os quais se sustenta a ordem econômica, constituídos pela valorização do trabalho humano e a livre iniciativa, sendo assegurado a todos uma existência digna dentro do espírito de Justiça social.²⁷

A proteção do meio ambiente do trabalho, ao mesmo tempo em que é instrumento garantidor do exercício do trabalho em condições dignas e está vinculada diretamente à saúde do trabalhador enquanto cidadão, [...]. Sendo assim, há um caráter dúplice em sua fundamentalidade, caracterizando-se tanto como direito social quanto direito metaindividual.²⁸

²⁷ XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM HELDER CÂMARA, 24., 2015, Belo Horizonte. **MEIO AMBIENTE DO TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL E RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR**. Florianópolis: Conpedi, 2015. p.412. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/i135trx2/xltgP56OFvYo98q4.pdf>>. Acesso em: 18 set. 2016.

²⁸ Ibidem, p. 413. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/i135trx2/xltgP56OFvYo98q4.pdf>>. Acesso em: 18 set. 2016.

Luiz Marcelo Figueiras de Góis aduz que, observado o disposto no art. 7º, XXII, da Constituição de 1988²⁹, tem-se que o direito dos trabalhadores à redução dos riscos do trabalho impõe ao empregador a obrigação de adotar procedimentos que visem preservar a saúde física e psíquica do empregado no ambiente de trabalho.³⁰

Portanto, é solar que o direito a integridade do ambiente de trabalho é uma garantia constitucional e um direito fundamental de relevante importância para proteger os trabalhadores contra os abusos do assédio moral.

1.4.5 Princípio da proteção do trabalhador

Este princípio protetor é base da própria criação do Direito do Trabalho. Dele decorrem os outros princípios característicos a esse ramo especializado do Direito.

Assim, ele subdivide-se em três princípios basilares do direito do trabalho: *in dubio pro operário*³¹, o princípio da norma mais favorável e o da condição mais benéfica.

Sobre a norma mais favorável e acerca da condição mais benéfica, consecutivamente, Sérgio Pinto Martins assevera:

A aplicação da norma mais favorável ao empregado deverá ser observada quando da criação de normas trabalhistas, que deverão visar a uma melhoria na condição social do trabalhador, bem como na interpretação da norma que sempre deverá beneficiar o empregado. Ainda, quando da existência de várias normas acerca do mesmo tema, mesmo que hierarquicamente distintas, deverá ser aplicada a norma que melhor atenda aos interesses do trabalhador, exceto no caso de normas de caráter proibitivo.³² (grifo nosso)

“A condição mais benéfica ao trabalhador consiste na vedação de retirada ou redução de vantagem conquistada pelo mesmo, decorrente do direito adquirido, como dispõe o art. 5º, XXXVI, da CF/88.”³³

Portanto, é destacada a especial importância do princípio aqui estudado para a vítima de assédio moral, face à difícil de constituição de provas e a inexistência de regramento próprio para o instituto.

²⁹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXII- redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 18 set. 2016.

³⁰ GÓIS, Luiz Marcelo Figueiras de *Apud* SCHEIBLER, Eduardo José; TOCANTINS, Rodrigo Henriques. **Responsabilidade civil pelo assédio moral trabalhista**. Porto Alegre- Rs: Apoio Cursos, 2015, p. 41.

³¹ Havendo na lei duas ou mais interpretações possíveis, prevalecerá a mais benéfica ao trabalhador.

³² MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21. Ed. São Paulo: Atlas, 2005, p. 97.

³³ *Ibidem*.

1.5 CARACTERIZAÇÃO DO AML

Caracterizar o assédio moral é fazer alusão a algum direito fundamental que foi violado na esfera afetiva e moral da vítima, já que o AML existe sempre o menoscabo à dignidade da pessoa humana do trabalhador. Assim, essencialmente, os direitos fundamentais e a dignidade da pessoa humana não se alteram nas suas semânticas.

Nesta vereda, o artigo 1º da Constituição Federal de 1988 (CF/88), ao enunciar os fundamentos da República Federativa do Brasil, referiu-se como princípios imutáveis: a cidadania, a dignidade do ser humano e os valores sociais do trabalho.³⁴

Para Candy Florencio Thome afirma acerca dos elementos caracterizadores do mobbing:

Os elementos que caracterizam o assédio moral diferem entre os autores, mas os principais elementos mencionados são: dano, repetição, intencionalidade, duração no tempo, premeditação, intensidade da violência psicológica e existência de danos psíquicos.³⁵

Portanto, o dirigismo contratual e o poder de direção empresarial não têm o condão de restringir direitos fundamentais tais como o respeito à dignidade dos trabalhadores e o direito à personalidade, já que o exercício do trabalho não retira a condição de cidadão e humano.

1.5.1 Assédio Moral é espécie do dano moral?

Muitos, na doutrina e jurisprudência, entendem que o AML é espécie do dano moral. Em contrapeso, outros entendem de forma diversa. Em suma, tal distinção não tem uma finalidade prática. Vejamos alguns posicionamentos a seguir.

Para Cláudio Roberto Carneiro de Castro:

O assédio moral é uma conduta duradoura, repetida e sistemática e o fenômeno só se perfaz quando presentes os múltiplos requisitos necessários à sua configuração. Não se pode considerar o *mobbing* como espécie do dano moral.³⁶ (grifo nosso)

³⁴ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; [...]. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 19 set. 2016.

³⁵ REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO: O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO. Campinas: Trt 15ª Região, n. 31, 01 jun. 2007. Semestral. Disponível em: <<http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/2647700/R+31-2007.pdf/d0eef154-cf05-45cf-9dd3-428d0606e03f>>. Acesso em: 19 set. 2016.

³⁶ CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014, p 111.

Em contrapartida a tal posicionamento, há vários julgados. Vejamos alguns:

Ora, a característica que define o assédio moral, justificando a respectiva identificação como uma categoria jurídica específica em relação ao gênero dano moral, é justamente a repetição, ao longo do tempo, de agressões veladas, muito embora ligadas entre si, que têm o propósito final de desestabilizar o empregado. Em muitos casos, essas situações, se fossem isoladas, seriam irrelevantes, ou toleráveis. Entretanto, por estarem ligadas entre si (objetivo convergente), elas se tornam não apenas juridicamente relevantes como também, em muitos casos, mais graves do que outras que poderiam parecer, à primeira vista, mais ofensivas. Houve, portanto, um claro limite temporal que deve ser considerado pelo aplicador do direito.³⁷ (Grifo nosso)

Como muito bem ressaltado pela r. decisão, o assédio moral, que aliás é uma espécie do gênero dano moral, é direito fundamental, previsto constitucionalmente nos arts. 7º, XXII, e 200, VIII, a qual, de forma abrangente procurou tutelá-lo, salvaguardando a integridade física e psíquica do trabalhador. No presente caso, a pressão do empregador para a obtenção de metas de trabalho, execução de tarefas feitas de forma a degradar o empregado, atingindo o seu psicológico e, conseqüentemente levando-o a um quadro de depressão e angústia, agride frontalmente o mencionado princípio, pelo que deve ser imposto ao agressor o pagamento de indenização à vítima, face ao dano moral por ela sofrido, que na hipótese dos autos, verifica-se que nada disso restou comprovado, muito pelo contrário, o que foi constatado pela MM juízo de origem, foram inúmeras ações intentadas por diferentes reclamantes em face do mesmo reclamado com argumentos idênticos, alterando o agente infrator - funcionário do reclamado - de acordo com a conveniência da ação ajuizada.³⁸ (grifo nosso)

Destarte, observa-se que há uma miscelânea jurídica acerca dessa classificação de assédio moral como espécie de dano moral.

1.5.2 Sem dano moral à pessoa não há *mobbing*

O dano ao patrimônio moral pode ser considerado apenas um dos requisitos essenciais do AML. O *mobbing* somente ocorre com o dano moral.

A conduta que leva ao assédio moral pode ensejar acidentalmente em danos materiais, contudo, só o dano à integridade moral está sempre adstrito às histórias mobizantes³⁹, enquanto que o dano material é acidental.

Nesse sentido, Candy Florencio Thome assevera:

Não haveria de se falar em assédio moral sem dano, o qual ocorre pela existência de ato do agressor com conseqüente dano a dignidade do empregado. Para ser configurado basta a degradação do ambiente de trabalho, logo não há necessidade de prova direta dele, mas dos atos

³⁷ BRASIL. TST. **Acórdão que reconheceu um limite temporal e o assédio moral**. RR-155300-07.2009.5.04.0000. Publ. DJ em 27 maio 2011. Rel Ministro Emmanoel Pereira. Data de Julgamento: 24/05/2011, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>, acesso em: 19 set. 2016.

³⁸ BRASIL. TST. **Acórdão que reconheceu o assédio moral**. AIRR-146040-39.2007.5.08.0007. Publ. DJ em 18 setembro 2009. Rel Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. Data de Julgamento: 09/09/2009, 6ª Turma. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>, acesso em: 19 set. 2016.

³⁹ Relativo à *mobbing*.

atentatórios, tendo em vista que o dano moral é um dano *in re ipsa*, ou seja, decorre automaticamente do ato ilícito.⁴⁰

Segundo Cláudio Roberto Carneiro de Castro “Enfim, o dano moral, e não o psíquico, é que é o elemento constitutivo essencial do AML.”⁴¹

Outrossim, para o mesmo autor, o assédio moral pode provocar dano material (consultas a psiquiatras, remédios, queda de rendimento laboral, desvalorização profissional no mercado de trabalho, etc). Todavia, tal como o dano psíquico, o dano material é acidental.⁴²

O dano à saúde mental ou dano psíquico, geralmente ocorre em casos mais avançados e severos de assédio moral, contudo, não é imperioso para a caracterização do *mobbing*.

1.5.3 Dolo

Em relação à intenção, observam-se desacordos. Entretanto, há uma tendência doutrinária de aceitação do dolo do assediador com elemento necessário para a consecução de atos contra o obreiro.

Robson Zanetti assegura ser necessária a intenção, ou seja, precisa ser comprovada a vontade do assediador, que este esteja agindo com dolo para atingir uma ou mais pessoas.⁴³

Neste posicionamento, observa-se o julgado abaixo:

Assédio moral. Indenização. Caracterização. O assédio moral pressupõe agressão continuada e grave, a ponto de causar perturbação na esfera psíquica do trabalhador. Revela também discriminação, pois é especificamente dirigida e concentrada na pessoa daquele indivíduo determinado. Serve, ainda, a algum propósito eticamente reprovável. Hipótese em que, porém, a indicação é de encarregada que se dirigia a todos, indistintamente, de forma grosseira e inadequada. Ausência de propósito específico e de agressão grave e individualizada à dignidade da trabalhadora. Conduta que, embora reprovável, não serve, tecnicamente, à caracterização do assédio moral. Recurso da ré a que se dá provimento, nesse aspecto.⁴⁴

⁴⁰ THOME, Candy Florencio. **Assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2008. P. 34-35.

⁴¹ CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014. p 129.

⁴² *Ibidem*. p 132.

⁴³ ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Curitiba, 2008. Disponível em: <<http://www.robsonzanetti.com.br/v1/ebook.php>>. Acesso em: 09 jun 2016, p. 33.

⁴⁴ BRASIL. TRT, Região, 3. **Acórdão que caracterizou assédio moral resultante de agressão continuada e grave**. RO-00030-2006-047-02-00-2. Publ. DJ em 06 fevereiro 2007. 11ª Turma. Relator: Eduardo de Azevedo Lima. Disponível em: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15831293/recurso-ordinario-ro-30200604702002-sp-00030-2006-047-02-00-2/inteiro-teor-15831294>>. Acesso em 19 set 2016.

Cláudio Roberto Carneiro de Castro assegura que não se deve conceder exacerbada importância ao elemento subjetivo causador do *mobbing*, já que o legislador brasileiro em algumas leis esclarece que o dolo não é elemento essencial do AML.⁴⁵

A maior parte da doutrina sustenta que a intencionalidade é elemento intrínseco do assédio moral no trabalho, mas, diante da afirmação de Marie-France HIRIGOYEN de que não há uma dicotomia nítida entre a existência ou não da intencionalidade, considera-se que uma solução mais equânime seria considerar a existência da intencionalidade implícita quando da ocorrência do assédio moral no trabalho. O que deve determinar a existência de assédio moral nas relações de emprego é, portanto, a existência ou não de degradação psicológica das condições de trabalho e não a intencionalidade do sujeito ativo.⁴⁶

Assim, observa-se que não há consenso acerca da necessidade do dolo para configuração do AML.

1.5.4 Repetição, sistematização e duração

O AML não se configura como um fato isolado, mas sim repetitivo, já que é um processo com o alvo de minar os direitos fundamentais do trabalhador, tal como se extrai no julgado abaixo:

ASSÉDIO MORAL - EVENTO ESPORÁDICO - NÃO CONFIGURAÇÃO - Para a configuração do assédio moral e conseqüente responsabilização do empregador, é mister que haja a concorrência dos seguintes elementos: gravidade da violência emocional causada pelo empregador; caráter de habitualidade ou permanência da conduta patronal; objetivo do empregador em causar dano à moral do empregado ou marginalizá-lo; e a comprovação do dano à integridade moral do trabalhador. No caso em tela, em que pese tenham sido comprovados os elementos "violência emocional causada pelo empregador" e "objetivo do empregador em causar dano à moral do empregado ou marginalizá-lo", não restou configurado o "caráter de habitualidade ou permanência da conduta patronal", pois os eventos geradores da discórdia ocorreram esporadicamente, durante um período breve de transição. Portanto, diante da eventualidade, não se pode responsabilizar o Réu por assédio moral, uma vez que não restou comprovado o dano à integridade moral da Autora de forma repetitiva e prolongada.⁴⁷ (grifo nosso)

⁴⁵ CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 133.

⁴⁶ LAPÉROU-SCHENEIDER, Béatrice *Apud* THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 31, 2007. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/125441/Rev31_art13.pdf/19add3a5-e10b-4430-ab99-fff7a7370558>. Acesso em 19 set. 2016, p. 213.

⁴⁷ BRASIL. TRT. Região, 9. **Acórdão que não reconheceu Assédio moral alegando evento esporádico**. RO 19316-2003-005-09-00-9. Publ. DJ em 26 jan 2007. 4ª Turma. Rel Arnor Lima Neto. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/publicacaoman.do?evento=Editar&chPlc=2370770&procR=AAAXsSABXAAI7zUAAL&ctl=11362>. Acesso em 19 set 2016.

Além de ser um fenômeno frequente, exige-se a sistematização das condutas. Neste norte afiança Pacheco que o caráter há de consubstanciar-se numa conjugação dos diversos actos, mas que se dirige ao mesmo fim ou efeito, em ordem de afectar a integridade moral do trabalhador.⁴⁸

Acerca da duração dos atos assediadores, há posicionamentos controversos de diversos autores sobre, tal como se avista abaixo.

Segundo Zanetti, a duração média dos ataques tem que ser de 6 meses, tal como prevê estudo estatístico realizado por Heiz Leymann.⁴⁹

Parece ser majoritário na jurisprudência o entendimento que o AML pressupõe o comportamento gradual, lento e de tempo prolongado por ações repetidas. Senão vejamos.

O assédio moral no ambiente de trabalho ocorre quando uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem sobre um colega, subordinado ou não, uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente, durante um tempo prolongado, com o objetivo de comprometer seu equilíbrio emocional. Esse comportamento não se confunde com outros conflitos que são esporádicos, ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. A exigência de metas pelo empregador, ainda que elevadas, não traduz ataque sistemático e prolongado, nos moldes descritos acima, e é insuficiente para caracterizar o assédio moral.⁵⁰ (Grifo nosso)

Todavia, observa-se também entendimentos na doutrina de que o AML pode configurar-se no curto período do aviso-prévio não indenizado. Foi o caso em que o empregador desprezou a obreira, obstando-a de realizar suas funções durante todo período de aviso-prévio, obrigando-a a permanecer sentada a título de castigo.⁵¹

Assim sendo, nota-se que não está pacificado na doutrina e tampouco na jurisprudência que a conduta de AML deve ser reiterada e tem que se perpetuar por um longo período, mas é majoritário que deve ocorrer uma repetição num certo período de tempo.

⁴⁸ PACHECO, Mago Graciano de Rocha *Apud* CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014. p 22.

⁴⁹ ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Curitiba, 2008. Disponível em: <<http://www.robsonzanetti.com.br/v1/ebook.php>>. Acesso em: 09 jun 2016, p. 32.

⁵⁰ BRASIL. TRT. Região, 3. **Acórdão que concordou pela não caracterização de assédio moral devido ao não reconhecimento do evento ocorrer em período prolongado**. RO 01179-2005-014-03-00-1. Publ. DJ em 23 fev2006. 7ª Turma. Rel Alice Monteiro de Barros. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm>. Acesso em 19 set 2016.

⁵¹ BRASIL. TRT. Região, 3. **Acórdão que reconheceu o assédio moral motivado pelo fato do empregador promover inação da empregada**. RO 01092-2009-138-03-00-6. Publ. DJ em 03 ago 2010. 6ª Turma. Rel Des Emerson José Alves Lage. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm>. Acesso em 19 set 2016.

1.5.5 Ambiente laboral

O fato de o *mobbing* no trabalho ocorrer no lugar ou em função do trabalho é algo inerente ao próprio conceito de AML. Mas é errado considerar que esse tipo de assédio se produz unicamente no posto de trabalho ou no lugar de trabalho, ainda que isto seja o usual [...] ⁵²

Outro aspecto que deve ser considerado é que as condutas de terceiros que não pertencem à empresa, mas constam no ambiente laboral, são consideradas AML.

1.5.6 Intensidade da violência

Não é um mero desconforto que vai ensejar a caracterização do AML. Deve ser um conjunto de atos que realmente agridam a esfera patrimonial moral do assediado.

Alice Monteiro de Barros favorece a tese da importância da intensidade da violência para caracterizar o assédio moral, assegurando que expressiva parcela da doutrina e jurisprudência brasileiras estabelece como requisito do assédio moral a “violência grave”, utilizando, muitas vezes, as expressões “violência intensa”, ou “violência extrema”. ⁵³

Hegel de Brito Boson, desembargador do TRT da 3ª Região, leciona no mesmo sentido em decisão acerca de Recurso Ordinário. Observe em seguida.

O assédio moral nas relações trabalhistas pode ser caracterizado como o comportamento abusivo do empregador ou de seus prepostos, manifestando-se, sobretudo, por gestos, palavras e escritos que ameaçam, por sua repetição, a integridade física ou psíquica do empregado, degradando o ambiente de trabalho. O trabalhador sofre violência psicológica extrema, de forma habitual por um período prolongado com a finalidade de desestabilizá-lo emocionalmente. **Há elementos em torno dos quais a doutrina e a jurisprudência estão em consonância como caracterizadores do assédio moral, podendo ser enaltecida a intensidade da violência psicológica.** É necessário, para tanto, que ela seja grave na concepção objetiva de uma pessoa normal. Não deve ser avaliada sob a percepção subjetiva e particular do afetado, que poderá viver com muita ansiedade situações que objetivamente não possuem a gravidade capaz de justificar esse estado de alma. Nessas situações, a patologia estaria mais vinculada com a própria personalidade da vítima e demais problemas pessoais do que com a hostilidade no local de trabalho. As perturbações, que se exteriorizam por meio de depressão, bloqueio, inibições, etc. devem guardar nexo de causalidade com o fato danoso. ⁵⁴ (Grifo nosso)

⁵² RAMALHO, Mario do Rosário Palma *Apud* CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014. p 140.

⁵³ BARROS, Alice Monteiro de. Assédio Moral. *Síntese trabalhista*, Porto Alegre, ano XVI, n. 184, p. 140, out. 2004.

⁵⁴ BRASIL. TRT. Região, 3. **Acórdão que caracterizou o assédio moral tendo requisito fundamental a intensidade da violência**. RO 01364-2006-112-03-00-2. Publ. DJ em 04 out 2007. 6ª Turma. Rel Des Hegel de Brito Boson. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm>. Acesso em 19 set 2016.

Logo, um dano irrisório, de pequena proporção, não é reparável, razão porque o AML requer certa intensidade, bastando que seja um ano grave.

1.5.7 Conduta não desejada pelo ofendido

Apesar das condutas do assediador serem agressivas, faz-se mister que a vítima se considere sofredora do assédio moral. A partir daí ela pode mover a máquina jurídica para fazer cessar as condutas lesivas e ver reparada sua integridade moral, quiçá material.

Caso não se sinta vítima, sem oposição aos atos assediantes, tais agressões irão passar somente como algo eticamente reprovável.

1.6 CONCEITO DE AML

São vários doutrinadores que conceituam o *mobbing*, cada um dando relevância a alguns aspectos mais conhecidos tais como a violência moral em si e as condutas repetitivas. Outros admitem o dolo como elemento essencial, alguns não. Ou seja, logo abaixo segue o conceito que admito ser o mais preciso desse instituto.

Para Cláudio Roberto Carneiro de Castro, AML é:

Violência moral intensa praticada por um agente (ou mais), em regra, o empregador ou superior hierárquico, porém, pode ser efetuada por subordinado, por colega de trabalho ou por terceiro não vinculado à hierarquia empresarial. Os atos ofensivos devem ser dolosos ou simplesmente ter por efeito provocar um dano, não desejado, à dignidade ou à integridade moral de uma ou de muitas vítimas no trabalho e ocorrem através de uma série de ações – em que cada uma das quais aparecem isoladamente como lícita ou ilícita, embora na realidade seja simples fração de atuação total – unidas entre si pela sistematização das circunstâncias que se repetem durante um período (normalmente duração longa, lenta e gradual), que, no conjunto, **constituem, por ficção, fato unitário e unidade jurídica**, para todos os efeitos do direito.⁵⁵ (Grifo nosso)

Segundo Nehemias Domingos de Melo, assédio moral pode ser definido como sendo a situação imposta pelo empregador que visa ridicularizar o trabalhador, expondo-o de forma repetitiva e prolongada a situações humilhantes, constrangedoras ou vexatórias, durante o trabalho e no exercício de suas funções.⁵⁶

⁵⁵ CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014. p 143.

⁵⁶ MELO, Nehemias Domingos de *Apud* SILVEIRA, Amanda do Nascimento da. **Considerações sobre assédio moral e dano moral na esfera trabalhista**. 2012. 51 f. Monografia (Especialização) - Curso

Conforme Márcia Novaes Guedes, assédio moral ou terror psicológico é uma perseguição continuada, cruel, humilhante e desencadeada, normalmente, por um sujeito perverso, destinada a afastar a vítima do trabalho com graves danos para a sua saúde física e mental. Esse fenômeno não é recente, pois existe desde que a humanidade começou a se organizar em sociedade; a novidade está nos estudos médicos e jurídicos. A partir da década de oitenta é que foram publicados os resultados das investigações científicas relacionando o "mobbing" a doenças no trabalho, cabendo a primazia desses estudos ao médico psiquiatra alemão, radicado na Suécia, Heinz Leymann, que denominou o fenômeno de psicoterror.⁵⁷

Já a jurisprudência nacional conceitua assédio moral, em suma, como:

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O assédio moral caracteriza-se pela 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, o que causa problemas de ordem psicológica e de autoestima ao empregado prejudicado pelo ato atentatório de sua dignidade. Trata-se, em verdade, de uma conduta do empregador direcionada ao indivíduo com o intuito de prejudicá-lo. Constatada essa animosidade pessoal, com objetivo de depreciar o empregado ou os diversos empregados sujeitos à mesma regra no ambiente de trabalho, deve-se concluir pela configuração do assédio moral, e conseqüentemente arbitramento de indenização nestas hipóteses.⁵⁸

Apesar das diversas conceituações de vários autores, a legislação federal brasileira não regula o assédio moral, apesar de existir o Projeto de Lei Federal nº 4.593/2009 em tramitação conceituando dessa forma:

Art. 1º §1º Entenda-se por assédio moral a reiterada e abusiva sujeição do empregado a condições de trabalho humilhantes e degradantes, implicando a violação à sua dignidade humana, por parte do empregador ou de seus prepostos, ou de grupo de empregados, bem como a omissão na prevenção e punição da ocorrência do assédio moral.⁵⁹

1.7 AGENTES RELEVANTES DO ASSÉDIO MORAL LABORAL

1.7.1 Agentes Causadores

de Curso de Pós-graduação em Direito do Trabalho, Direito Previdenciário e Processual do Trabalho, Unisc, Porto Alegre, 2012, p. 13.

⁵⁷ CONCURSO DE MONOGRAFIAS DA AMATRA II, 3., 2003, São Paulo. **Assédio Moral e Responsabilidade das Organizações com os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores**. São Paulo: Amatra II, 2003. 25 p. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/GUEDES_M.N._Assedio_moral_e_responsabilidade.pdf>. Acesso em: 19 set. 2016. P. 02.

⁵⁸ BRASIL. TRT. Região, 3. **Acórdão que decidiu pela configuração do assédio moral e o definiu**. RO 01763-2006-143-03-00-1. Publ. DJ em 29 set 2007. 8ª Turma. Relª Cleube de Freitas Pereira. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso2.htm>>. Acesso em 19 set 2016.

⁵⁹ BRASIL. Projeto de Lei Federal nº 4.593. Brasília: Congresso Nacional, 2009. **Dispõe sobre O Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=631123&filename=PL+4593/2009>. Acesso em: 19 set. 2016.

Não há um perfil padrão do assediador, contudo há na doutrina algumas disposições sobre este tema. Observe abaixo.

Segundo psicólogos e psiquiatras especializados no problema, o praticante de assédio moral tem personalidade narcisista, com as seguintes características: 1) fantasias de sucesso ilimitado e de poder; 2) acredita ser especial e singular; 3) tem excessiva necessidade de ser admirado; 4) pensa que tudo lhe é devido; 5) explora o outro nas relações interpessoais; 6) inveja muitas vezes os outros e tem atitudes e comportamentos arrogantes.⁶⁰

Ainda, o assédio moral pode ser praticado por um ou por um grupo de indivíduos. Assim leciona Márcia Novaes Guedes.

O assédio moral, tendo como agressores vários indivíduos, pode decorrer de situações diversas, contudo comumente ocorre na formação de alianças promovida pelo assediador, utilizando-se dos *side-mobbers*⁶¹ [...] ⁶²

Segundo Eduardo José Scheibler e Rodrigo Henriques Tocantins “O empregador poderá ainda ser responsabilizado por atos praticados por terceiros, alheios a empresa, mas que mantenham relação com esta, tais como clientes e alunos.”⁶³

No tocante a assédio moral praticado por terceiros, Candy Florencio Thome obtempera.

Pode-se vislumbrar o assédio moral no trabalho efetuado por terceiros no caso de relações entre vendedores e clientes, quando há uma situação constante de compra e venda, como em vendas por atacado ou no caso dos professores que, muitas vezes, são assediados, moralmente, por alunos, sem que a escola tome quaisquer providências.⁶⁴

Logo, apesar da preocupação de estudiosos sobre o perfil do assediador sob o prisma jurídico ou do Direito, tal caracterização é irrelevante. Entretanto, o perfil servirá tão somente para se verificar indícios comportamentais do assediador, a título de exemplo.

1.7.2 Vítimas

Não há um retrato padrão do assediado, da mesma forma como não há uma regra geral do perfil do assediador.

⁶⁰ AMATRA 12, Santa Catarina. **O perfil do assediador moral**. 2011. Disponível em: <<http://amatra-12.jusbrasil.com.br/noticias/2910823/o-perfil-do-assediador-moral>>. Acesso em: 3 nov. 2011.

⁶¹ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2008, p.68.

⁶² Ibidem, p. 58.

⁶³ SCHEIBLER, Eduardo José; TOCANTINS, Rodrigo Henriques. **Responsabilidade civil pelo assédio moral trabalhista**. Porto Alegre- Rs: Apoio Cursos, 2015, p. 69.

⁶⁴ THOME, Candy Florencio. O assédio moral nas relações de emprego. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 31, 2007. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/125441/Rev31_art13.pdf/19add3a5-e10b-4430-ab99-fff7a7370558>. p. 215. Acesso em 19 set. 2016.

Assim ensina Ângelo Soares acerca do perfil da vítima.

[...] nenhuma pesquisa conseguiu relacionar o assédio com algum traço de personalidade. Muitos acham que só as pessoas fracas se sujeitam, mas ninguém está a salvo desse tipo de violência.⁶⁵

Contrariando o que fora acima exposto, Márcia Novaes Guedes traça algumas características das vítimas.

[...] existem alguns tipos ideais de vítima, como, por exemplo, o sujeito “camarada” (se relaciona bem com as pessoas e por isso pode despertar inveja), o “introvertido” (possui dificuldade em se relacionar e em decorrência disso por ser visto como arrogante) e o “prisioneiro” (aquele que não consegue se livrar do terror psicológico).⁶⁶

Há ainda a possibilidade de a conduta assediante afetar a esfera patrimonial de várias vítimas, podendo ocorrer, inclusive, contra todos os empregados de uma empresa.

Esta inclinação no meio jurídico brasileiro tem esteio na jurisprudência. Note abaixo.

A rede Magazine Luiza pagará dano moral coletivo de R\$ 100 mil por jornada excessiva em estabelecimentos na cidade de Itapetininga (SP). A sentença é da Vara do Trabalho da cidade, em ação civil pública do Ministério Público do Trabalho (MPT). O dinheiro será revertido em projetos e serviços de assistência à comunidade.⁶⁷

Assim, a natureza do AML conjura para uma indefinição acerca da identificação das vítimas mais propensas a sofrer tal fenômeno.

1.8 PRINCIPAIS CLASSIFICAÇÕES DO ASSÉDIO MORAL LABORAL

Mirando classificar o assédio moral laboral, deve-se levar em consideração o grau hierárquico dos agentes que protagonizam o evento.

Francisco Dias Filho chegou a seguinte ordenação, apresentando dois tipos de assédio moral: o vertical descendente (aquele assédio praticado pelo superior em face do subordinado) e o assédio moral horizontal (aquele assédio praticado entre colegas de trabalho que têm a mesma hierarquia). Ele enfatiza, ainda, um outro tipo, este

⁶⁵ SOARES, Ângelo. Assédio moral no trabalho. **Revista Época**, São Paulo, Editora Globo, n. 294, 5 jan 2004. p. 65.

⁶⁶ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 71.

⁶⁷ MPT. **Magazine Luiza é condenado em R\$ 100 mil por jornada excessiva**. 2015. Disponível em: < http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/b806043a-a832-48b2-8eca-7209295e7576/!ut/p/z0/jYzLDolwEEV_BRcsmxnKo7hEYggaou6wGzNgxSoUIMbH34s_YFyem3MPSChBGnrohqzudbUT72V08DIM8sUG19I6KzDZecUyzyeooAVyN_CVNcx200mIOveWPWyUHdDdXGklpyjcnQ33JUZYcVpdkxvda1pdLGKMcLAJ0axz1kQV5zFqiYmOM75PFQifNG3zu9FWjQgB7Jnps2ph_Kv63CV1fuZzD7K_AWk/>. Acesso em: 19 set. 2016.

menos comum, o assédio moral vertical ascendente (aquele assédio praticado pelo subordinado em face de seu superior hierárquico).⁶⁸

Conforme Márcia Novaes Guedes, a classificação passa-se da seguinte forma.

O terror psicológico no trabalho é uma violência multifacetada que, além da modalidade vertical (empregadores e chefes contra subordinados), pode se verificar na modalidade horizontal (colegas de trabalho do mesmo grau hierárquico), como também de modo ascendente - é o *mobbing* de baixo para cima (subordinados que se amotinam e aterrorizam um superior, normalmente utilizando atos de sabotagem do trabalho deste). Não obstante a raridade dessas modalidades, elas são tão cruéis quanto a vertical e produzem danos à integridade física, psíquica e moral das vítimas igualmente graves.⁶⁹

Para presente estudo, será utilizada classificação mirando o poder de direção dos agentes envolvidos, da seguinte forma: vertical descendente, vertical ascendente, horizontal e misto.

Poder de direção é o que detém o empregador e que lhe permite determinar aos seus empregados como as tarefas serão executadas. Tal poder não é ilimitado, possuindo os freios da Lei, do respeito, da ética e do bom senso. Requisitos estes que não podem ser usurpados em nome da subordinação inerente do vínculo empregatício.

1.8.1 AML vertical descendente

Este tipo de AML provem de cima para baixo, quando um indivíduo hierarquicamente superior ultrapassa os limites de seu poder de direção. Esta é a forma de assédio mais usual.

Márcia Novaes Guedes classifica o *mobbing* vertical como estratégico, na medida que “a empresa organiza sua estratégia de modo tal a levar o empregado a afastar-se”⁷⁰

Maria Aparecida Alkimin argumenta acerca da motivação.

[...] tem por objetivo eliminar do ambiente de trabalho o empregado que por alguma característica represente uma ameaça ao superior, no que tange ao

⁶⁸ DIAS FILHO, Francisco. O trabalhador acidentado e o assédio moral. **Jornal Trabalhista Consulex**. Brasília, p. 1-11. 24 ago. 2009. Disponível em: <http://portal2.trtrio.gov.br:7777/pls/portal/docs/PAGE/GRPPORTALTRT/PAGINAPRINCIPAL/BIBLIO_TECA/SUMARIOS_JURIDICOS_ONLINE/SETEMBRO_2009/PER_05.PDF>. Acesso em: 20 set. 2016.

⁶⁹ CONCURSO DE MONOGRAFIAS DA AMATRA II, 3., 2003, São Paulo. **Assédio Moral e Responsabilidade das Organizações com os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores**. São Paulo: Amatra II, 2003. 25 p. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/GUEDES_M.N._Assedio_moral_e_responsabilidade.pdf>. P. 03. Acesso em: 19 set. 2016.

⁷⁰ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 40.

seu cargo ou desempenho do mesmo; também o empregado que não se adapta, por qualquer fator, à organização produtiva, ou que esteja doente ou debilitado.⁷¹

A jurisprudência também se utiliza de tal disposição aqui abordada.

DANO MORAL. LIMITE DO PODER DE MANDO. ASSÉDIO MORAL. É compreensível que o empresário vise ao lucro. É com este objetivo que se lança no mercado e investe capital. Mas isso não lhe dá o direito de exigir dos seus colaboradores - subordinados - a prática de atos humilhantes e constrangedores. O empregador extrapola o seu poder de mando no momento em que exige uma competição acirrada em busca de resultados, deixando de respeitar os limites individuais de cada um daqueles que coloca sob o seu comando hierárquico.⁷²

Caso o empregado for tratado com rigor excessivo, ultrapassando os limites do poder de direção, ou mesmo quando o empregador ou seus prepostos praticarem ato lesivo da honra e da boa fama contra empregados ou pessoas da família deste, em ambos os casos, o empregado pode considerar rescindido o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização. (Art. 483, b) e e) da CLT).⁷³

Aqui o principal agente causador do *mobbing* é o superior hierárquico, seja ele o empregador, o sócio da empresa ou pessoas que tem relação hierárquica superior com a vítima, sendo também conhecida como *bossing*.

1.8.2 AML vertical ascendente

Tal tipo de AML advém de uma posição hierárquica inferior, é uma pressão que ocorre geralmente de vários empregados subordinados a uma vítima.

Segundo Márcia Novaes Guedes, acerca da motivação, leciona.

Uma das razões para a ocorrência do assédio vertical ascendente costuma ser a promoção de um colega sem aquiescência da equipe com quem vai trabalhar ou porque os colegas não reconhecem os méritos do promovido.⁷⁴

Há casos na jurisprudência acerca desse evento, tal como o caso de funcionários que indenizaram o chefe agredido verbalmente, no qual, em decisão unânime, a 9ª Câmara Cível do TJRS responsabilizou casal de trabalhadores por agressão, praticada por seus dois filhos, com 15 e 16 anos, contra o superior

⁷¹ ALKIMIN, Maria Aparecida *apud* CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014. p 55.

⁷² BRASIL. TRT. Região, 12. RO nº 00908-2006-001-12-00-8. Publ. DJ em 06 fev. 2007. Rel Lourdes Dreyer. Disponível em: <<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:justica.trabalho;regiao.12:tribunal.regional.trabalho;turma.1:acordao:2006-11-21;00908-2006-001-12-00-8,152141>>. Acesso em: 20 set 2016.

⁷³ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro: Presidente da República, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 27 set. 2016.

⁷⁴ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 53.

hierárquico. Conforme o Colegiado, os réus são responsáveis pelos atos ilícitos cometidos pelos menores. À época dos fatos estava em vigência o Código Civil de 1916, segundo o qual a menoridade terminaria aos 21 anos completos.⁷⁵

Assim, esse tipo de AML é passível de ocorrer, não é simplesmente uma criação doutrinária, embora seja uma roupagem rara do AML.

1.8.3 AML horizontal

É um tipo de AML no qual o agente agressor possui o mesmo grau hierárquico da vítima. É um assédio moral entre “colegas de trabalho”.⁷⁶

Para Cláudio Roberto Carneiro de Castro “há uma demonstração de atitude permissiva dos superiores”⁷⁷, já que as condutas assediadas continuam e não se observa interesse da empresa em acabar com o problema.

Na senda das motivações, Robson Zanetti elenca algumas, tais como: quando um grupo se esforça para constranger uma pessoa reticente a se conformar com as regras tomadas pela maioria; quando um ou mais indivíduos escolhem como alvo uma pessoa em situação de fraqueza para colocar em práticas seus objetivos; quando a agressão ocorre pela diferença da vítima (sexo, nacionalidade, religião, aparência física, etc.); quando a agressão é o resultado prolongado de uma inimizade pessoal ou pelo menos de uma insatisfação; ainda, quando a medicina do trabalho descobriu uma relação entre as perturbações psicossomáticas e a monotonia e a repetição de tarefas. Nesse caso os agressores escolhem alguém como vítima porque não tem nada mais interessante para fazer!⁷⁸

A jurisprudência emprega tal qualificação de assédio moral para amparar suas decisões. Observe o exemplo abaixo.

ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL. PODER DIRETIVO, FISCALIZATÓRIO E DISCIPLINAR DO EMPREGADOR. RESPONSABILIDADE PELA MANTENÇA DE AMBIENTE HÍGIDO DE TRABALHO. DANO MORAL.

⁷⁵ BRASIL. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. **Acórdão de decisão unânime na qual funcionários indenizaram o chefe agredido**. Processo nº 70025275082. Relatora Desembargadora Iris Helena Medeiros Nogueira. 27 de agosto de 2008. Disponível em: <<http://www.tjrs.jus.br/busca/?tb=proc>>. Acesso em: 20 setembro 2016.

⁷⁶ THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 61.

⁷⁷ CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014. p 56.

⁷⁸ ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Curitiba, 2008. Disponível em: <<http://www.robsonzanetti.com.br/v1/ebook.php>>. Acesso em: 20 set 2016, p. 71.

MANUTENÇÃO DA DECISÃO DENEGATÓRIA. O assédio moral pode ser vertical ou horizontal, ocorrendo este nas condutas ilícitas praticadas por colegas contra alguém. Ainda que não haja participação direta das chefias empresariais no assédio moral, preservando-se o assédio como tipicamente horizontal (colegas versus colegas), não desaparece a responsabilidade do empregador pela lesão causada, por ser inerente ao poder empregatício dirigir, fiscalizar e punir os participantes da organização empresarial dentro do estabelecimento. Se as agressões morais causadas eram corriqueiras, repetidas e generalizadas no estabelecimento de trabalho, sem censura e punição pelas chefias do empregador, este se torna responsável pela indenização correspondente, em face de caber a ele a atribuição do exercício do poder diretivo, fiscalizatório e disciplinar na relação de emprego. Note-se que configura, sem dúvida, assédio moral a prática individual ou coletiva, por atos, palavras e silêncios significativos, de agressão ao patrimônio moral da pessoa humana, diminuindo desmesuradamente a autoestima e o respeito próprio da vítima escolhida, mormente quando fundada a agressão em característica física desfavorável da pessoa desgastada, de modo a submetê-la a humilhações constantes. [...].⁷⁹ (Grifo do autor)

Portanto, AML horizontal presume-se que advém de agentes com mesmo grau hierárquico e que o empregador pode ser responsabilizado já que ele tem o dever de manutenção de um ambiente de trabalho digno e decoroso.

1.8.4 AML misto

É aquele que se caracteriza pela convivência de relações sem subordinação e relações com subordinação, também chamado de *mobbing* combinado.

A jurisprudência faz alusão a tal modalidade de assédio moral tal como logo se observa.

DOENÇA PROFISSIONAL. (LESÃO POR ESFORÇOS REPETITIVOS) ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL COMPROVADO. ...Como suas condições de saúde já não permitiam à produtividade nos níveis almejados, o que, por certo, comprometia os lucros, a solução encontrada foi tornar o ambiente de trabalho insuportável a ponto de levar ao pedido de desligamento e, assim, evitar os custos da dispensa sem justa causa. As atitudes descritas nos autos tipificam o assédio moral, praticado até mesmo pelos próprios colegas que, certamente, prestigiados pelo novo empregador, a ele se aliaram no comportamento opressivo e humilhante.⁸⁰

Dessa forma, é um tipo de *mobbing* que combina relação verticais e horizontais

⁷⁹ BRASIL. TST. **Acórdão que determina responsabilidade objetiva do empregador por atos dentro da empresa.** AIRR-29000-59.2011.5.13.0006. Publ. DJ em 25 agosto 2012. Rel Min Mauricio Godinho Delgado. Data de Julgamento: 23 de maio de 2012, 3ª Turma. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%2029000-59.2011.5.13.0006&base=acordao&numProclnt=35010&anoProclnt=2012&dataPublicacao=25/05/2012%2007:00:00&query=>>>. Acesso em: 20 set 2016.

⁸⁰ BRASIL, TRT. Região, 9. **Acórdão que reconheceu assédio moral misto.** RO 23044-2001-012-09-00-8-ACO-03097-2006. Publ em 03 fevereiro 2006. Relatora Marlene Suguimatsu. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/processoman.do?evento=Editar&chPlc=AAAXsSABaAAI%2ByyAAG>. Acesso em: 20 set 2016

no ambiente de trabalho.

1.9 CONDUTAS E FASES DO ASSÉDIO MORAL LABORAL

1.9.1 Condutas

A doutrina e jurisprudência têm feito alusão a certas condutas que ensejam a caracterização de AML. Não existe um rol de condutas, mas as citadas pelos estudiosos e operadores do direito dão um norte para o conhecimento de certo comportamento como AML.

Segundo Alice Monteiro de Barros, os atos podem ser qualificados conforme se enquadram na seguinte maneira: técnicas de relacionamento, técnicas para desestabilizar o ofendido, técnicas de ataque, técnicas de isolamento e técnicas punitivas.⁸¹

Na ótica da doutrina, de acordo com a tradução de Candy Florencio Thome, o ilustre psiquiatra Heinz Leymann descreveu várias condutas caracteristicamente mobizantes, a saber: ataques às possibilidades de comunicação (limitação das possibilidades de comunicação e de expressão do assediado por seu superior; interromper, constantemente, o assediado; gritar ou dizer palavrões em voz alta; aterrorizar a vítima, mediante contato telefônico; dentre outras), ataques nas relações sociais (não falar mais com a vítima; não deixar a vítima falar diretamente; transferir a vítima para uma área longe de seus colegas; proibir seus colegas de trabalho de falar com a vítima e tratar a vítima de forma leviana), consequências para a reputação social (falar mal da vítima sem que ela ouça; espalhar rumores; ridicularizar a vítima; fazer brincadeiras acerca de alguma deficiência da vítima; zombar da vida privada do assediado; questionar decisões do assediado; dentre outras), ataques na qualidade da ocupação e da vida profissional (não deixar tarefas para a vítima, determinar que a vítima execute tarefas sem sentido; dar tarefas muito aquém das qualificações do assediado; dentre outras) e ataques para a saúde da vítima (obrigar a vítima a efetuar trabalhos que possam causar danos à saúde; efetuar ameaças corporais; efetuar maus-tratos físicos; etc.).⁸²

⁸¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Assédio Moral**, p. 139.

⁸² LEYMANN, Heinz *apud* THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 49 e 50.

Observando a jurisprudência, as condutas de AML têm dado justificativas para a reparação por danos morais, mesmo sem existir uma legislação específica sobre tal fenômeno. Note logo abaixo, a título de exemplo, a condenação de empregadores por assédio moral pelo TRT da 3ª Região, devidos a certos comportamentos adotados.

PROIBIÇÃO DE HORAS EXTRAS – ASSÉDIO MORAL – Vislumbra-se a prática de ato ilícito por parte do banco-reclamado, quando, a despeito de proibir o trabalho em regime extraordinário, cobra do empregado desempenho de rol tarefas impossível de ser cumprido no horário normal, demandando exatamente o labor extraordinário, proibido com veemência pelo réu. Diante do caráter continuado das cobranças incompatíveis, tal implica em verdadeiro assédio moral ao empregado, que deve ser indenizado pelo dano a ele imposto.⁸³ (Grifo nosso)

ASSÉDIO MORAL – Caracteriza abuso no poder diretivo por parte da empregadora quando esta exige, em caso de não serem atingidas metas de vendas, que a trabalhadora adquirira mercadorias do estabelecimento como qualquer cliente da loja, com transformação da empregada em consumidor compulsório. Esse comportamento, sem dúvida, enseja o deferimento de indenização por danos morais (art. 186 do Código Civil de 2002) porquanto configurador da prática de atos de assédio moral, consistentes em atitudes abusivas decorrentes das pressões, em exposição da trabalhadora a situações desfavoráveis, com degradação do ambiente de trabalho e acarretamento de danos relevantes à personalidade, dignidade e integridade física ou psíquica da empregada.⁸⁴ (Grifo nosso)

USO DE SANITÁRIOS – MAQUINISTA DA MRS LOGÍSTICA – ASSÉDIO MORAL DEMONSTRADO. Ficando demonstrado que o sistema adotado pela empresa não continha a previsão de paradas e possibilidade de utilização de sanitários pelo obreiro, já que este não podia afastar-se do comando do trem, resta patente a prática ofensiva às regras de proteção à saúde e higiene do trabalhador. Dessa forma, impõe-se a reparação civil postulada, já que uso do poder diretivo não legitima a ofensa aos direitos e garantias fundamentais previstos em nossa Lei Maior e garantidos ao trabalhador.⁸⁵ (Grifo nosso)

ASSÉDIO MORAL. COMPROVAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Há que se deferir a indenização por assédio moral, quando da prova dos autos extrai-se a comprovação inequívoca de que o representante da empresa, em nítida extrapolação aos limites do seu poder diretivo e disciplinar, tenha praticado reiterados atos de perseguição e destituídos de ética, com fito de impedir a reclamante de desempenhar regularmente o seu ofício. A Constituição ressaltou a importância do trabalho, primado da ordem social (artigo 193),

⁸³ BRASIL. TRT. Região, 3. **Acórdão que reconheceu o assédio moral pela cobrança de execução de tarefas incompatíveis.** RO, nº 01644-2008-058-03-00-1. Publ. DJ em 26 ago. 2009. Relatora Maria Cecília Alves Pinto. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm>. Acesso em: 20 set. 2016.

⁸⁴ BRASIL. TRT. Região, 3. **Acórdão que reconheceu o assédio moral pela cobrança abusiva do empregador.** RO, nº 01377-2008-147-03-00-7. Publ. DJ em 05 ago. 2009. Rel Sebastião Geraldo de Oliveira. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm>. Acesso em: 20 set. 2016.

⁸⁵ BRASIL. TRT. Região, 3. **Acórdão que reconheceu o assédio moral por a empresa regular a ida de empregados ao banheiro de forma abusiva.** RO, nº 01280-2008-038-03-00-5. Publ. DJ em 24 jun. 2009. Rel Paulo Maurício Ribeiro Pires. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso2.htm>>. Acesso em: 20 set. 2016.

assegurando, dentre os direitos individuais e coletivos, o seu livre exercício (artigo 5º, inciso XIII). A vida numa sociedade democrática tem uma de suas raízes fundadas no trabalho, pelo que não se admite a desvalorização ou a ofensa à dignidade o trabalhador que se vê impedido de exercê-lo livremente.⁸⁶ (Grifo nosso)

ASSÉDIO MORAL – INDENIZAÇÃO - A falta de urbanidade, consistente no tratamento grosseiro e deseducado de superiores hierárquicos em relação aos empregados que estão sob suas ordens, são fatos suficientes a justificar o pagamento de indenização por danos morais. O menosprezo ao subordinado é causa bastante para levar a sofrimento íntimo, uma vez que a dignidade da pessoa humana é valor protegido constitucionalmente. A hierarquia não pode se assentar na humilhação do subordinado, nem se pode admitir tais “métodos de gestão” em pleno século XXI, quando os direitos humanos e a igualdade social ganham campo e vencem barreiras nacionais e culturais, para se tornarem valores de dimensão mundial.⁸⁷ (Grifo nosso)

Apesar de vários autores citarem diversas condutas típicas do *mobbing*, é relevante observar que o rol não é exaustivo e que nunca se chegará a obter uma lista completa de condutas mobizantes.

1.9.2 Mobbing decorrente de conduta simulada ou falso *mobbing*

Como próprio subtítulo acima destacou, o falso *mobbing* provem de ato simulado da suposta vítima.

Tal circunstância foi observada na Resolução do Parlamento Europeu nº 2.339/2001 sobre assédio moral, a qual infere no item 5 “chama a atenção para o facto de acusações falsas de assédio moral se poderem transformar num temível instrumento de assédio moral.”⁸⁸

Cláudio Roberto Carneiro de Castro assevera que é preciso que o julgador tenha cuidado com laudos médicos simulados indicando que o suposto visado foi vítima de *mobbing*.⁸⁹

Assim, o juiz deve realmente ser convencido da verdade dos fatos sob pena de não realizar um julgamento equo.

⁸⁶ BRASIL. TRT. Região, 3. **Acórdão que reconheceu o assédio moral devido condutas abusivas do empregador**. RO, nº 01209-2008-093-03-00-4. Publ. DJ em 18 maio 2009. Relatora Mônica Sette Lopes. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm>. Acesso em: 20 set. 2016.

⁸⁷ BRASIL. TRT. Região, 3. **Acórdão que reconheceu o assédio moral devido tratamento grosseiro e índigo dado pelo empregador ao obreiro**. RO, nº 00849-2008-033-03-00-3. Publ. DJ em 06 maio 2009. Rel João Bosco Pinto Lara. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm>, Acesso em: 21 set. 2016.

⁸⁸ PARLAMENTO EUROPEU. **Resolução do Parlamento Europeu sobre assédio no local de trabalho (2339/2001 (INI))**. Bruxelas, Texto aprovado em 20 set. 2001. Disponível em: <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A5-2001-0283+0+DOC+PDF+V0//PT>>. P. 6. Acesso em 21 set. 2016.

⁸⁹ CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 68.

1.9.3 Fases do AML

As fases do AML são estágios elaborados pela doutrina que explicitam a origem das condutas mobizantes até se chegar ao estágio final, que é, em suma, a exclusão do assediado do mundo do trabalho. Vejamos abaixo o que expõem alguns estudiosos.

Segundo Heinz Leymann, o psicoterror dá-se seguindo o seguinte faseamento: fase do conflito (conflitos interpessoais sobre interesses e objetivos distintos geram rugas as quais tornam-se o ponto de partida de uma escalada de enfrentamentos), fase de *mobbing* ou de estigmatização (o assediador põe em prática armadilhas para humilhar sua vítima sistematicamente e durante um período prolongado, é o *mobbing* propriamente dito), fase da intervenção da empresa (a direção da empresa toma conhecimento das condutas mobizantes e promove ou não ações para combater e solucionar o caso) e fase da marginalização ou exclusão da vida laboral (é a última fase que termina com o assediado abandonando seu emprego).⁹⁰

Márcia Novaes Guedes adotou um faseamento que afirma ser mais adequado à realidade brasileira: condição zero (presença no meio laboral de condições favoráveis ao *mobbing*), fase um (destaca-se a individualização da vítima, para a qual serão dirigidas as hostilidades), fase dois (aqui é que o psicoterror toma pé e se firma a vontade de golpear a vítima, a qual ainda não apresenta sintomas de doença de tipo psicossomático), fase três (a vítima começa a sentir os primeiros sintomas físicos e psíquicos dos ataques), fase quatro (ocorre a publicidade do fenômeno, que se torna objeto de avaliação da administração de pessoal, sendo frequente que o assediado se afaste do trabalho nesse período por motivos de saúde), fase cinco (sério agravamento nas condições de saúde da vítima, sendo que a empresa começa a tomar medidas disciplinares que agravam ulteriormente as condições da vítima) e fase seis (ocorre a exclusão do mobizado do mundo do trabalho, seja por demissão “voluntária”, dispensa, afastamento para tratamento de saúde ou mesmo pelo suicídio).⁹¹

Sobre os desideratos das condutas assediantes, Cláudio Roberto Carneiro de Castro ressalta que os objetivos ou o efeito do assédio moral são inúmeros e nem

⁹⁰ LEYMANN, Heinz *apud* CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014. p 59.

⁹¹ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 57.

sempre consistem na exclusão do trabalhador do posto de trabalho, o ofensor quer que a vítima seja mantida sob seu domínio.⁹²

Do exposto, partindo do princípio de que agora temos ciência do instituto maléfico denominado assédio moral laboral, suas interpretações e prevalências de entendimentos, aponta-se agora para as consequências jurídicas do *mobbing*, dentre elas a reparação por dano moral.

⁹² CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014. p 68.

2. ASPECTOS GERAIS DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DECORRENTE DE AML

Como exposto no capítulo anterior, a pessoa vítima de AML sofre implicações apavorantes em sua vida, tendo, portanto, direito à indenização por dano moral, pois teve seus direitos de personalidade, dentre outros, violado.

Nesse contexto, é direito e dever do empregado procurar a justiça trabalhista requerendo a reparação por danos morais, além de outros direitos, tais como a indenização pelos danos materiais, que é acidental como já visto, e a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Não há dúvida que as condutas assediadas afrontam e causam danos à imagem, à vida, à vida privada e à intimidade do mobizado, propriedades estas protegidas pela CF/88 em seu artigo 5º. Assim sendo, a reparação desse dano é questão de justiça e está albergada na Lei.

Por isso, passo na sequência a traçar ideias gerais sobre dano moral para logo mostrar o cabimento de ações requerendo as devidas reparações e os requisitos examinados pelo juiz no momento da fixação do quantum de cada indenização.

2.1 EVOLUÇÃO DO RECONHECIMENTO E ALCANCE DO DANO MORAL NO DIREITO BRASILEIRO

O dano moral na Lei Brasileira desenvolveu-se por meio de várias leis, que, aos poucos, foram conhecendo o instituto da reparação ao dano imaterial. O desenvolvimento da sociedade e a evolução das relações interpessoais, trouxeram juntas as desordens entre indivíduos que ultrapassavam a esfera material e patrimonial, conseguindo ameaçar e afrontar direitos pessoais, tais como os direitos de personalidade.

Diante das ofensas imateriais, o legislador pátrio passou a valorar tal situação, desta forma, para amparar as vítimas dos danos morais, as legislações começaram a introduzir a reparação não mais restrita ao dano patrimonial, mais também ao dano extrapatrimonial.⁹³

⁹³ CAMILO NETO, José. **EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DANO MORAL: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**. 2012. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=7053>. Acesso em: 21 set. 2016.

Tal dano passou por resistências para ser admitido no âmbito jurídico brasileiro. Entretanto, somente com a CF/88 houve a aceitação da reparação do dano imaterial inteiramente, estando tal aquiescência expressa nos incisos V e X do art. 5º de nossa Carta Magna. Observe abaixo *in verbis*.

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 termos seguintes:

[...]

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;⁹⁴

O cume de tal instituto em nosso ordenamento jurídico deu-se claramente quando a CF/88 destacou como um dos princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana. Portanto, a reparação civil pelo dano moral seria um mecanismo para proteger a dignidade humana.

Um pouco depois, mais precisamente, em 2002, o Código Civil nos seus art. 186 e 927 consagrou definitivamente a reparação civil por dano moral, em consonância com a Constituição Federal de 1988 e com os inúmeros movimentos internacionais que apontavam também nessa direção, como por exemplo, a Declaração Universal dos Direitos do Homem que traz vários dispositivos contemplando a reparação do dano moral.⁹⁵ (Grifo nosso)

O artigo 186 do Código Civil de 2002 declara: “Aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imperícia, violar direito ou causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.⁹⁶ Assim, torna solar que nosso arcabouço jurídico assimilou o princípio constitucional da reparação civil.

Atualmente, a Justiça do Trabalho é competente para julgar as demandas de indenização por dano moral ou patrimonial desde a edição da Emenda Constitucional nº 45, que alterou o artigo 114 da CF/88.

Cláudio Roberto Carneiro de Castro traça um panorama histórico da evolução e alcance do dano moral no Direito Brasileiro, dividindo em cinco períodos: no primeiro nega-se a reparação do dano moral diante da falta de legislação sobre o tema; no

⁹⁴ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 21 set. 2016.

⁹⁵ RIBEIRO, Karolyne Moraes. **A evolução e os aspectos atuais do dano moral no direito brasileiro**. 2011. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,a-evolucao-e-os-aspectos-atuais-do-dano-moral-no-direito-brasileiro,33768.html>>. Acesso em: 21 set. 2016.

⁹⁶ BRASIL. **Código Civil**, 2002. Brasília: Presidência da República, 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 21 set. 2016.

segundo indeniza-se o dano moral desde que o fato repercuta no patrimônio da vítima; no terceiro indeniza-se o dano moral perpetuado contra a pessoa física ou natural, inadmitindo que a pessoa jurídica sofresse tal dano; no quarto período indeniza-se o dano moral perpetrado em face da pessoa física/natural ou da pessoa jurídica/pessoa coletiva e no quinto e último período indeniza-se o dano moral coletivo.⁹⁷

Destarte, o reconhecimento e alcance do dano moral no direito brasileiro conheceu seu momento primordial com a CF/88, por meio da defesa constitucional à dignidade humana. A partir daí outras legislações adaptaram-se nesse sentido.

2.2 DANO MORAL COMO LESÃO AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE

Os direitos da personalidade são os previstos no ordenamento jurídico exatamente para a defesa de valores intrínsecos do homem, como a vida, a higidez física, a intelectualidade, dentre outros.

Para Candy Florencio Thome, para que haja a configuração do assédio moral no âmbito das relações de emprego, faz-se necessário que tenha havido ato agressor, um dano à dignidade do trabalhador.⁹⁸

Na sequência, observe um julgado do TRT da 2ª Região no qual se destaca a importância dos direitos da personalidade para o reconhecimento do dano moral.

Indenização reparatória de dano moral sofrido pelo empregado falecido. Direito personalíssimo intransmissível. Ilegitimidade ativa "ad causam" do espólio. O dano moral envolve os direitos da personalidade, assim entendidos como os direitos essenciais da pessoa, aqueles que formam a medula da personalidade, os direitos próprios da pessoa em si, existentes por natureza, como ente humano, ou ainda os direitos referentes às projeções da pessoa para o mundo exterior, em seu relacionamento com a sociedade. Trata-se, pois, de evidente direito personalíssimo, exercitável apenas pelo seu titular, o qual não se transmite, porquanto se extingue com a morte da pessoa natural, consoante expressamente previsto no artigo 11, do Código Civil. Ilegitimidade ativa "ad causam" do espólio. Mantida a extinção do processo sem resolução do mérito, nos termos do artigo 267, VI, do CPC.⁹⁹

⁹⁷ CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 115 até 121.

⁹⁸ THOME, Candy Florencio. O assédio moral nas relações de emprego. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 31, 2007**. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/125441/Rev31_art13.pdf/19add3a5-e10b-4430-ab99-fff7a7370558>. p. 215. Acesso em 19 set. 2016.

⁹⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Acórdão que reconhece os direitos da personalidade intransmissíveis**. Recurso Ordinário nº 01113-2006-01702007. Rel JANE GRANZOTO TORRES DA SILVA. 30 de junho de 2008. Disponível em: <<http://aplicacoes8.trtsp.jus.br/sis/acordaoTurma/>>. Acesso em: 21 set. 2016.

Por fim, Cristiano Chaves de Farias e Nelson Rosenvald asseveram que “Todo dano moral é decorrência de violação a direitos da personalidade [...]”.¹⁰⁰

Dessa forma, a doutrina e jurisprudência são uníssonas na afirmação de que para a configuração do dano moral faz-se necessário a violação dos direitos da personalidade.

2.3 DEFINIÇÃO DE DANO MORAL

Para caracterizar tal instituto e compreender suas implicações jurídicas, faz-se mister defini-lo.

Dano é “Ação ou efeito de danificar. Inutilização, estrago de coisa alheia. Mal ou prejuízo causado a alguém.”¹⁰¹

Nas lições de Sérgio Pinto Martins:

Dano é um prejuízo, ofensa, deterioração, estrago, perda. É o mal que se faz a uma pessoa. É a lesão ao bem jurídico de uma pessoa. O patrimônio da pessoa compreende bens materiais e imateriais (intimidade, honra etc).¹⁰²

Dano é consequência de uma omissão ou ação não amparada em exercício regular do direito, em que ocorre o prejuízo ou violação do direito de outrem. Essa situação está expressamente elencada no art. 186 do Código Civil: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”¹⁰³

Para Aurélio Buarque de Holanda, moral é “Conjunto de regras de conduta consideradas como válidas, quer de modo absoluto para qualquer tempo e lugar, quer para o grupo ou pessoa determinada.”¹⁰⁴

Moral, segundo Sérgio Pinto Martins, tem uma definição que varia com o tempo, em razão de questões políticas, sociais e econômicas. Esse conceito pode ser modificado no decorrer do tempo.¹⁰⁵

¹⁰⁰ FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson *apud* CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 122.

¹⁰¹ DICIONÁRIO online de português. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/dano/>>. Acesso em 25 set 2016.

¹⁰² MARTINS, Sérgio Pinto. **Dano Moral Decorrente do Contrato de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2013. p. 20.

¹⁰³ BRASIL. **Código Civil**, 2002. Brasília: Presidência da República, 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em:

¹⁰⁴ FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Dicionário Aurélio**. 1. Ed. Rio de Janeiro:, p. 160.

¹⁰⁵ *Ibidem*. p. 21.

Dano moral, para Rodolfo Pamplona Filho, é justamente este dano extrapatrimonial que pode ser gerado pelo assédio, ou seja, a violação do direito de personalidade, causada pela conduta reprovável ora analisada.¹⁰⁶

Carlos Alberto Bittar assegura que são morais os danos a atributos valorativos (virtudes) da pessoa como ente social, ou seja, integrada à sociedade; vale dizer, dos elementos que individualizam como ser, como honra, a reputação, as manifestações do intelecto.¹⁰⁷

De acordo com Maria Helena Diniz, dano moral é “a lesão de interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica, provocada pelo fato lesivo.”¹⁰⁸

Ainda, para Sérgio Pinto Martins o dano moral consiste “na lesão sofrida pela pessoa no tocante à sua personalidade. Compreende, portanto, o dano moral um aspecto não econômico, não patrimonial, mas que atinge a pessoa no seu âmago.”¹⁰⁹

Segundo este mesmo autor, o dano moral não vai atingir os bens da pessoa, mas sua moral, seu âmago. Nele, é impossível retornar ao *status quo ante*.¹¹⁰

Vale ressaltar que Miguel Reale divide o dano moral em objetivo e subjetivo. Aquele “atinge a dimensão moral da pessoa no meio social em que vive, envolvendo o (dano) de sua imagem. “ Já o dano moral subjetivo “que se correlaciona com o mal sofrido pela pessoa em sua subjetividade, em sua intimidade psíquica, sujeita a dor ou sofrimentos intransferíveis [...]”.¹¹¹

Portanto, nota-se que os danos aqui tratado dividem-se em patrimoniais (materiais) e não patrimoniais (imateriais). Assim, a indenização por dano material objetiva repor o bem perdido ou desgastado em parte. Já a indenização por dano moral, mirar-se compensar a dor sofrida pelo ofendido.

2.4 NATUREZA JURÍDICA DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

A Lei Maior trata que o causador do dano deve indenizar e não ser punido, já que o inciso X do art. 5º, que versa sobre a indenização por dano moral, assevera:

¹⁰⁶ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral nas relações de emprego**. Magister, Porto Alegre, V. 13, p. 47-69, jul./ago. 2006, p.50.

¹⁰⁷ BITTAR, Carlos Alberto. *Apud* MARTINS, Sérgio Pinto. **Dano Moral Decorrente do Contrato de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2013. p. 22.

¹⁰⁸ DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. 17.ed. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 84.

¹⁰⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Dano Moral Decorrente do Contrato de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2013. p. 23.

¹¹⁰ *Ibidem* p. 24.

¹¹¹ REALE, Miguel. **Temas de direito positivo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1992, p.23.

“são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.”¹¹²

Aduzem Luzia Gomes da Silva e Júlio Cezar da Silva Castro sobre a natureza jurídica da indenização por dano moral:

Primeiramente é preciso ressaltar que a doutrina, via de regra, identifica uma **natureza dúplice** na reparabilidade do dano moral: de **compensar** e confortar, em termos financeiros, o sofrimento da vítima (aspecto compensatório) e de **punir o agressor** para que não volte a prejudicar outras pessoas (penalidade exemplar ou punição pedagógica ao ofensor). A reparação pecuniária do dano moral figura, portanto, como um misto de pena e de satisfação compensatória [...].¹¹³ (Grifo nosso)

Analisando com cuidado, Sérgio Pinto Martins destaca que alguns autores entendem que a natureza jurídica da indenização por dano moral é uma pena, uma pena civil, sendo que não tem natureza de pena, pois a pena é inerente ao Direito Penal, em razão do crime cometido, estando relacionado ao Direito Público e não ao Direito Privado.¹¹⁴

Maria Cristina Irigoyen Peduzzi garante que o dano moral tem por alvo, por um lado, compensar a vítima pelo dano sofrido e, por outro, punir o infrator, que pode não ofender em vão a esfera jurídica alheia.¹¹⁵

Destarte, a reparação do dano moral deve ensejar à vítima uma satisfação compensatória e também exercer uma função de desencorajamento a novas ações lesivas, com postura inibitória de futuros atos do causador do dano, caráter pedagógico.

Esse entendimento é observado no acórdão do Tribunal Regional da 4^o Região, no qual o reclamante busca a majoração do quantum a ser pago pela reclamada em razão da indenização por dano moral. Veja:

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. QUANTIFICAÇÃO. O valor fixado para a indenização por dano moral deve ser condizente ao contexto

¹¹² BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 25 set 2016.

¹¹³ SILVA, Luzia Gomes da; CASTRO, Júlio Cezar da Silva. Natureza jurídica da responsabilidade civil por danos morais. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 93, out 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10438&revista_caderno=7>. Acesso em 25 set 2016.

¹¹⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Dano Moral Decorrente do Contrato de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2013. p. 31.

¹¹⁵ PEDUZZI Maria Cristina Irigoyen *Apud* SILVEIRA, Amanda do Nascimento da. **Considerações sobre assédio moral e dano moral na esfera trabalhista**. 2012. 51 f. Monografia (Especialização) - Curso de Curso de Pós-graduação em Direito do Trabalho, Direito Previdenciário e Processual do Trabalho, Unisc, Porto Alegre, 2012, p. 20.

fático-probatório, observados os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, bem como o caráter pedagógico-punitivo da reparação. Sendo inequívoco o prejuízo alegado pelo empregado, o valor irrisório arbitrado em sentença deve ser majorado.¹¹⁶

Fátima Zanetti nutre a discussão sobre o caráter pedagógico da reparação por dano moral, citando a conclusão 10 do IX Encontro dos Tribunais de Alçada do Brasil a qual afirma: “A indenização por danos morais deve dar-se caráter exclusivamente compensatório.”¹¹⁷

A mesma autora faz oposição à ideia sumulada acima, nos seguintes termos.

Ao trazer a reparação do dano moral para o campo da mera compensação, correlacionando essa ideia com aquela de que é vedado o enriquecimento sem causa, o jurista nivela no plano material a dignidade humana, enveredando por caminho contrário à ideia de valor superior consagrada no seu significado.¹¹⁸

O Supremo Tribunal Federal consagrou o caráter preventivo, pedagógico e persuasivo da reparação por dano moral, o que se observa no julgado abaixo, *in verbis*.

EMENTA: RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA DO PODER PÚBLICO. ELEMENTOS ESTRUTURAIS. PRESSUPOSTOS LEGITIMADORES DA INCIDÊNCIA DO ART. 37, § 6º, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. TEORIA DO RISCO ADMINISTRATIVO. FATO DANOSO PARA O OFENDIDO, RESULTANTE DE ATUAÇÃO DE SERVIDOR PÚBLICO NO DESEMPENHO DE ATIVIDADE MÉDICA. PROCEDIMENTO EXECUTADO EM HOSPITAL PÚBLICO. DANO MORAL. RESSARCIBILIDADE. DUPLA FUNÇÃO DA INDENIZAÇÃO CIVIL POR DANO MORAL (**REPARAÇÃO-SANÇÃO**): (a) CARÁTER PUNITIVO OU INIBITÓRIO (“EXEMPLARY OR PUNITIVE DAMAGES”) E (b) **NATUREZA COMPENSATÓRIA OU REPARATÓRIA**. DOCTRINA. JURISPRUDÊNCIA. AGRAVO IMPROVIDO.
¹¹⁹ (Grifo nosso)

Desse modo, apesar de diferentes entendimentos da doutrina e jurisprudência como os supracitados, deve-se dar relevância para o posicionamento da Suprema

¹¹⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Acórdão que majorou o valor arbitrado em primeira instância**. Processo 0194300-21.2008.5.04.0203 (RO). Relator: Desembargador Claudio Antônio Cassou Barbosa. Participaram: Des. Lucia Ehrenbrink, João Alfredo Borges Antunes de Miranda. Data: 20/01/2010. Origem: 3ª Vara do Trabalho de Canoas. 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_lista/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&nroprocesso=0194300-21.2008.5.04.0203&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90>. Acesso em 25 set 2016.

¹¹⁷ ZANETTI, Fátima. **A problemática da fixação do valor da reparação por dano moral**. São Paulo: Ltr, 2009. p. 15.

¹¹⁸ *Ibidem*. p.52.

¹¹⁹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Acórdão que reconheceu responsabilidade civil objetiva do poder público**. Agravo de Instrumento nº 455846/RJ – Distrito Federal. Relator: Ministro Celso de Mello. Data de Julgamento: 11/10/2004, Data de Publicação: DJ 21/10/2004. Disponível em: <<http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14795332/agravo-de-instrumento-ai-455846-rj-stf>>. Acesso em: 27 set. 2016.

Corte aqui exposto, ou seja, o dano moral tem caráter preventivo, pedagógico e persuasivo.

2.5 SUJEITO PASSIVO DO DANO MORAL

2.5.1 Sujeito Passivo

Não se pode assegurar que o fato da pessoa ser rica ou pobre pressupõe que é ou não mais propensa a ser vítima de dano moral decorrente de assédio moral laboral, ou seja, ser sujeito passivo. Também não quer dizer que a indenização deva ser maior ou menor considerando as condições financeiras da vítima.

Neste talante leciona Sérgio Pinto Martins.

[...]. Todas as pessoas podem sofrer dano moral, independentemente de serem ricas ou pobres, de terem mais ou menos escolaridade. O fato da pessoa ser rica não quer dizer que tenha direito a uma indenização maior do que a pobre. Isso dependerá de cada caso, em concreto, a ser analisado.¹²⁰

Paulo Bertelle Borges Neto, em seu trabalho versando sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, divide o sujeito passivo do dano moral em três categorias considerando as vítimas: mulher, homem e subordinado. Aqui ele traça as principais condutas dos agentes assediadores no tocante a cada uma espécie de vítima por ele classificada.¹²¹

Para Orlando Teixeira da Costa é impossível a reparação civil por dano moral de um empregador quanto ao autor do dano for um empregado de salário-mínimo ou de baixíssima renda.¹²²

Em contrapartida, Sérgio Pinto Martins certifica que o fato de o empregado receber salário ou ser de baixíssima renda não impede a existência do dano moral, já que o empregado poderia ser condenado a obrigação de fazer ou não fazer, como de prestação de serviços comunitários; não haveria, portanto, prejuízo sobre seu salário.¹²³

¹²⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Dano Moral Decorrente do Contrato de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2013. p.37.

¹²¹ BORGES NETO, Paulo Bertelle. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2008. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI67090,51045-Assedio+moral+no+ambiente+de+trabalho>>. Acesso em: 27 set. 2016.

¹²² COSTA, Orlando Teixeira. **Da ação trabalhista sobre dano moral**. Trabalho e Doutrina, nº 10, São Paulo: Saraiva, 1996, p. 68.

¹²³ MARTINS, Sérgio Pinto. *Op. cit.* p. 38.

Segundo Cláudio Roberto Carneiro de Castro o empregador não responde por danos causados por terceiros que não sejam empregados ou prepostos no meio laboral, exceto se concorrer com dolo ou culpa. Trata-se de responsabilização civil subjetiva do empregador por danos causados por terceiros não vinculados formalmente à hierarquia da empresa, já que o empregador tem o dever de seguridade e proteção ao obreiro.¹²⁴

Assim, o sujeito passivo é aquele que sofre o dano moral, é a vítima de AML. Desse modo, sua condição financeira não lhe dá mais ou menos possibilidade para assumir o polo passivo dessa relação, já que o assediado pode ser qualquer um.

2.5.2 Pessoa Jurídica

As pessoas jurídicas são, passivamente, responsáveis por danos morais, porém, ativamente, não podem reclamar indenizações.

Responsabilizando o obreiro, Wagner Giglio assegura, levando em consideração que a pessoa jurídica não tem a possibilidade de ter um sofrimento de ordem psíquica, que deve o empregado reparar os prejuízos de ordem moral causados ao empregador, sendo este o empregador-proprietário-pessoa física”.¹²⁵

Pacificando o tema, vem a Súmula 227 do STJ nos seguintes dizeres “A pessoa jurídica pode sofrer dano moral”.¹²⁶

Deste modo, o empregado pode minar a boa reputação e a fama que goza a empresa, sendo, assim, cabível o dano moral. É o que se observa também na letra *K* do art. 482 da CLT.

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: 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;¹²⁷

2.6 CARACTERIZAÇÃO DO DANO MORAL

¹²⁴ CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 171.

¹²⁵ GIGLIO, Wagner. **Justa Causa**. 3. Ed. São Paulo: Saraiva, LTr, 1996, p. 251.

¹²⁶ BRASIL. **Superior Tribunal de Justiça**. Súmula nº 227. Disponível em: <http://www.stj.jus.br/docs_internet/VerbetesSTJ_asc.txt>. Acesso em: 27 set. 2016.

¹²⁷ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro: Presidente da República, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 27 set. 2016.

São vários os requisitos que ensejam a configuração do dano moral, entretanto, os mais citados são: ação ou omissão do agente, ocorrência do dano, culpa e nexo de causalidade.

Somente haverá direito a indenização por danos morais, independentemente de a responsabilidade ser subjetiva ou objetiva, se houver um dano a se reparar, e o dano moral que pode e deve ser indenizado é a dor, pela angústia e pelo sofrimento relevante que cause grave humilhação e ofensa ao direito de personalidade.¹²⁸

Mirando também caracterizar o dano moral, Robinson Bogue Mendes destaca como elementos que resultam em dano moral os seguintes: dores (são sensações negativas, desagradáveis, decorrentes de lesões físicas e morais), ausência (relacionado no sentido da dor decorrente do evento morte), humilhação (sentimento de dor derivado da afronta à honorabilidade humana), promessas (criam expectativas de direito e quando não concretizadas, resultam em frustrações e em estado de decepção), memórias (é a história e a cultura de um ser humano que não devem ser afrontados) e valores sociais (designa o que há de comum numa sociedade dentro do grupo em que se vive).¹²⁹

Observemos abaixo algumas jurisprudências relacionadas com certos elementos caracterizados elencados pelo autor acima.

“[...] A indenização por dano moral não tem o objetivo de reparar a dor, mas de compensá-la de alguma forma [...]”¹³⁰ (Grifo nosso)

Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. FURTO DE CARTEIRA DE FUNCIONÁRIA. NÃO COMPROVAÇÃO DE **HUMILHAÇÃO** OU **CONSTRANGIMENTO**. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. A Reclamante não se desincumbiu do ônus de comprovar que tenha sido humilhada ou constrangida pelos prepostos da empregadora na investigação do furto da carteira de outra funcionária. Nesse passo, cabe referir que o exame do contexto probatório é restrito às instâncias ordinárias, que são soberanas em sua análise. Assim, para se chegar à conclusão diversa seria necessário reapreciar o contexto fático-probatório, o que não é permitido em recurso de natureza extraordinária, consoante o disposto na Súmula nº 126 do TST. Agravo de Instrumento a que se nega provimento.¹³¹ (Grifo do autor)

¹²⁸ FONSECA, Alessandro Meyer da. **Requisitos para Caracterização do Dano Moral**. 2008. Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/files/anexos/9799-9798-1-PB.pdf>>. Acesso em: 27 set. 2016.

¹²⁹ MENDES, Robinson Bogue. **Dano Moral e Obrigação de indenizar: Critérios de fixação do quantum**. Campo Grande: UCDB, 2000. p. 73 até 89.

¹³⁰ BRASIL. TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO MATO GROSSO DO SUL *Apud* SCHÄFFER, Carlas Rozito. **Uma leitura fenomenológica-hermenêutica da (im)possibilidade de ressarcimentos de danos no âmbito do direito de família**. 2010. 125 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2010. p. 82. Disponível em: <http://www.repositorio.jesuita.org.br/bitstream/handle/UNISINOS/3352/leitura_fenomenologica.pdf?s_equence=1>. Acesso em: 27 set. 2016.

¹³¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão que reconheceu a não Comprovação de Furto de Carteira e Reconhecimento do Dano Moral**. AIRR nº 21123020105150007. Relator:

Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RÉ EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015 /2014. LEGITIMIDADE AD CAUSAM DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PARA O AJUIZAMENTO DE AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e a desta Corte Superior firmaram-se no sentido de que o Ministério Público do Trabalho detém legitimidade para ajuizar ação civil pública para tutela de interesses difusos, coletivos e individuais indisponíveis ou homogêneos socialmente relevantes. No **caso** destes autos, o órgão ministerial requer sejam impostas obrigações de fazer e não fazer, a fim de compelir a ré a cumprir as normas de proteção ao meio ambiente do trabalho, consistentes em fazer com a empresa deixe de praticar ou continuar praticando ato caracterizador de **assédio moral** organizacional. Pede, ademais, indenização por dano **moral** coletivo. Esta ação civil pública visa tutelar normas de ordem pública, que se revestem, simultaneamente, de caráter difuso, coletivo e individual indisponível e homogêneo. De um lado, tem por escopo proteger direitos individuais indisponíveis e com repercussão social, uma vez que inerentes ao meio ambiente do trabalhador; [...] ¹³² (Grifo nosso)

Outrossim, de forma mais precisa, Sérgio Pinto Martins distingue o dano moral levando em consideração os requisitos a seguir: certeza do dano (o dano deve afetar a personalidade do trabalhador, devendo ser real e efetivo), atualidade (o dano deve ser atual e se o lesado deixar passar muito tempo para depois ajuizar reparação, pode-se presumir que houve perdão da ofensa), pessoalidade (dano deve ser dirigido à pessoa do ofendido), nexó de causalidade (deve haver um liame que une a conduta do agente ao dano), legitimidade (autor da ação deve ser parte legítima para requerer o dano moral) e ato ilícito (artigo 186 do Código Civil de 2002 assegura que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito). ¹³³

O posicionamento de autor acima é o que mais se inclina com o posicionamento majoritário.

2.7 CABIMENTO DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

Desembargador Marcelo Lamego Pertence. Brasília, DF, 24 de setembro de 2014. **DEJT**. Brasília, 03 out. 2014. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/143466633/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-21123020105150007>>. Acesso em: 27 set. 2016.

¹³² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão que reconheceu legitimidade do MPT em ajuizar Ação Civil Pública para tutela de interesses socialmente relevantes**. RR 995009120095030106. Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão. 30 de setembro de 2015. Disponível em:

<http://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/TST/attachments/TST_RR_995009120095030106_9d94c.pdf?Signature=fHxR1dAnic9JZs9BiuplQYTCzNo%3D&Expires=1478950581&AWSAccessKeyId=AKIAIPM2XEMZACAXCMB&response-content-type=application/pdf&x-amz-meta-md5-hash=217728f981b87c39260cb12e616e3c89>. Acesso em: 27 set. 2016.

¹³³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Dano Moral Decorrente do Contrato de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2013. p.59 até 63.

A doutrina mostra certas teorias que tratam sobre o cabimento ou não da indenização por dano moral.

A primeira é a teoria positivista, que entende ser cabível a indenização por dano moral. Em contrário senso vem a teoria negativista, que aduz ser impossível tal reparação devido a impossibilidade de conversão do dano em valor econômico. Por derradeiro vem a teoria restritiva, que mostra a possibilidade de tal reparação, contudo nega o direito à indenização pelo dano moral puro.

A primeira manifestação sumulada do STF dando aprovação à indenização ora estuda foi por meio da Súmula 491, que admite ser “indenizável o acidente que cause a morte de filho menor, ainda que não exerça trabalho remunerado”.¹³⁴

Nossa Lei Maior estabeleceu em seu inciso III, do artigo 1º, que um dos fundamentos da República Federativa do Brasil é a dignidade da pessoa humana. Ademais, assegura em seu inciso V do artigo 5º o direito de resposta proporcional ao agravo, além de indenização por dano material, moral ou à imagem. Finalizando, em seu inciso X do artigo 5º, declara inviolável a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.¹³⁵

Atualmente, o artigo 186 do Código Civil de 2002, outrora citado, é nítido na caracterização do ato ilícito, não restando dúvida sobre a reparabilidade do dano moral.

Portanto, a legislação nacional dá amparo legal para que seja cabível a indenização por dano moral, sendo hoje pacífico na doutrina e jurisprudência tal possibilidade.

2.8 PROVA DO DANO MORAL

Há diversos posicionamentos acerca da prova do dano moral. Aqui, o mais relevante é a verdade fática, ou seja, devem ser provados os fatos em si.

Conforme Sérgio Pinto Martins garante, há quatro posições acerca da prova do

¹³⁴ BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Súmula nº 491. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumula&pagina=sumula_401_500>. Acesso em: 27 set. 2016.

¹³⁵ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 27 set. 2016.

dano moral. A primeira afirma que o dano moral é provado por si mesmo, é prova *in re ipsa*, não precisando de prova do dano. A segunda posição admite provas por presunções, já que a dor física e emocional causa é indemonstrável, trata-se de presunção absoluta. A terceira admite prova do dano moral por presunção simples, tal como prescreve o inciso IV do artigo 212 do Código Civil de 2002. Já o último posicionamento aduz que a prova é de quem alega, de acordo com artigo 818 da CLT “a prova das alegações incumbe à parte que as fizer.”¹³⁶

Desse modo, a existência de dano moral laboral por ato de empregador, deve ser provada pelo obreiro, nos termos do artigo 818 da CLT, não bastando que sejam feitas meras alegações e considerando também que podem ocorrer presunções, conforme prescreve artigo 212, IV, do CC.

O STF já entendeu que é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto (Súmula 341).

Nesse sentido observa-se o julgado abaixo.

Dano moral - Ausência de prova - Improcedência do pedido. Ao pleitear indenização por danos morais, deve o trabalhador, sob pena de improcedência do pedido, demonstrar ter sofrido humilhação, constrangimento ou vergonha de tal gravidade que lhe causaram abalo psicológico.¹³⁷

Ainda, nos dizeres de José Affonso Dellagrave Neto, é desnecessária a prova do prejuízo moral, o qual é presumido da própria violação à personalidade da vítima.¹³⁸

Dispensa-se a prova de prejuízo para demonstrar a ofensa ao moral humano, já que o dano moral, tido como lesão a personalidade, ao âmago e a honra da pessoa, por vezes é de difícil constatação, haja vista os reflexos atingirem parte muito própria do indivíduo - o seu interior.¹³⁹

Na concepção moderna da reparação do dano moral, prevalece a orientação de que a responsabilidade do agente se opera por força do simples fato da violação, de modo a tornar-se desnecessária a prova do prejuízo em concreto.¹⁴⁰

¹³⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Dano Moral Decorrente do Contrato de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2013. p.111.

¹³⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Acórdão que entendeu pela improcedência do pedido devido a falta de prova do autor**. ROV nº 3494/2003.027.12.00-9, Ac. 6532/05. Relator: Gerson P. T. Conrado. DJ-SC 9.6.05, p. 219. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/diarios/89536247/trt-2-judiciario-10-04-2015-pg-3852>>. Acesso em: 28 set. 2016.

¹³⁸ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. CONTROVÉRSIAS SOBRE O DANO MORAL TRABALHISTA. Rev. Tst, Brasília, v. 73, n. 2, p.186-202, abr. 2007. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/2306/009_dallegraveneto.pdf?sequence=5>. Acesso em: 27 set. 2016.

¹³⁹ BRASIL. TJ-PR 6202628 PR 620262-8. **Acórdão que reconheceu desnecessidade de comprovação de abalo emocional**. Relator: Ruy Muggiati, Data de Julgamento: 15/02/2012, 11ª Câmara Cível. Disponível em: <<http://tj-pr.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21410526/6202628-pr-620262-8-acordao-tjpr>>. Acesso em: 28 set. 2016.

¹⁴⁰ BRASIL. STJ REsp 356026 MA 2001/0129053-0. **Acórdão que reconheceu injustificada e**

O professor Cristiano Carrilho Silveira de Medeiros, em seu trabalho sobre a prova na ação trabalhista de dano moral, chega as seguintes conclusões: a lesão moral trabalhista é um produto da teoria da responsabilidade civil possuindo como pressupostos a controvérsia oriunda de uma relação de trabalho, o fato deve ser lesivo a direito da personalidade do empregado, a imputabilidade ao empregador e o nexo de causalidade e o dano moral; prevalece o entendimento que o dano moral possui presunção *hominis*, ou seja, na experiência de vida, com respaldo legal no Código Civil, art. art 212, IV, CC (presunção); e a jurisprudência dominante entende que a dor psíquica, o sofrimento produto do dano moral, independe de prova.¹⁴¹

Portanto, a vítima deve provar os fatos e seu nexo de causalidade e, ao contrário do assédio moral, não é necessária a prova de um dano psicológico e eventualmente físico para que ocorra sua reparação.

2.9 PRESCRIÇÃO DO DANO MORAL

O fato é sempre o marco inicial de contagem da prescrição, seja no AML ou no dano moral, tal como se extrai da explicação de Cristiano Carrilho Silveira de Medeiros, logo abaixo.

Sob o ponto de vista prescricional, no caso do dano moral a prescrição começa a correr à partir do fato e no caso do assédio do último fato. No caso do dano moral o fato gera o dano e no caso do assédio exige-se a prática reiterada de atos hostis, por isso existe a diferença com relação ao prazo prescricional.¹⁴² (Grifo nosso)

O artigo 7º, XXIX, da CF/88 estabelece que é de cinco anos o prazo prescricional quanto a créditos resultantes das relações de trabalho.

O TST, especificando atuação do inciso acima, confeccionou a Súmula 362, determinando que “extinto o contrato de trabalho, é de dois anos o prazo prescricional para reclamar em juízo o não recolhimento da contribuição do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço”.

Em outra direção, diversa do texto constitucional acima, vem o artigo 206, V, §

exagerada indenização por dano moral. Relator: Ministro FERNANDO GONÇALVES, Data de Julgamento: 15/06/2004, T4 - QUARTA TURMA, Data de Publicação: DJ 01/07/2004 p. 200. Disponível em: <<http://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19547946/recurso-especial-resp-356026-ma-2001-0129053-0/inteiro-teor-19547947>>. Acesso em: 28 set. 2016.

¹⁴¹ MEDEIROS, Cristiano Carrilho Silveira de. PROVA NA AÇÃO TRABALHISTA DE DANO MORAL. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/32806-40628-1-PB.pdf>>. Acesso em: 28 set. 2016. p. 21 e 22.

¹⁴² *Ibidem*, Disponível em: <<http://www.robsonzanetti.com.br/v1/ebook.php>>. Acesso em: 20 set 2016, p.50.

3º do Código Civil, que fixa o prazo prescricional em três anos. Assim, surgem então a suspeição sobre quando o dano moral (ou assédio moral) proveniente da relação de emprego, ele tem natureza civil ou trabalhista?

A mais contemporânea jurisprudência do TST se firma no sentido de que a definição do prazo prescricional vai variar de acordo com a data da lesão à direito. Caso se lesão posterior à alteração na Carta Magna, aplica-se o prazo nela previsto. Ao revés, se em período anterior à Emenda, aplica-se o prazo do Código Civil. Deve-se antever ainda a regra da transição prevista no artigo 2.028 do atual Código Civil, que estabelece que quando não transcorrida mais da metade do prazo prescricional de 20 anos, a partir de sua vigência (12.1.2003), aplica-se a prescrição trienal supracitada. Vejamos o julgado abaixo.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA OCUPACIONAL. PRESCRIÇÃO TRIENAL. REGRA DE TRANSIÇÃO. Tratando-se de pretensão de indenização por dano moral decorrente de doença ocupacional, com a ciência da lesão em 9/7/1997, e considerando-se que na data da entrada em vigor do atual Código Civil ainda não havia transcorrido mais da metade do prazo prescricional de 20 anos (CCB/1916, art. 177 c/c CCB/2002, art. 2.028), incide a prescrição trienal, prevista no art. 206, § 3º, do Código Civil Brasileiro [...]¹⁴³

Para Cláudio Roberto Carneiro de Castro a prescrição só tem início quando se consuma o último ato ilícito ou há cessação global de tal conduta.¹⁴⁴

Entretanto, há casos em que o prazo prescricional só pode ser verificado mediante análise fática dos autos. Por exemplo, a Súmula 278 do STJ aduz que “O termo inicial do prazo prescricional, na ação de indenização, é a data em que o segurado teve ciência inequívoca da incapacidade laboral”. Neste mesmo sentido, a Súmula 230 do STF assegura que “A prescrição da ação de acidente de trabalho conta-se do exame pericial que comprovar a enfermidade ou verificar a natureza da incapacidade laboral”.

A contrario sensu, Cláudio Roberto Carneiro de Castro assegura que o essencial é que a relação jurídica alegada como suporte do pedido esteja vinculada, como efeito à sua causa, à relação empregatícia, não importa se os processos estavam em curso na Justiça Comum antes da Emenda Constitucional nº 45/04. O

¹⁴³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão que reconheceu a prescrição trienal**. RR - 141800- 26.2005.5.03.0036. Data de Julgamento: 05/05/2010, Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/05/2010. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>. Acesso em: 28 set. 2016.

¹⁴⁴ CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 191.

prazo de prescrição é o trabalhista, pois a relação é trabalhista.¹⁴⁵

Não podemos olvidar da Competência da Justiça Estadual, Justiça Comum, nos casos de dano moral decorrente de acidente de trabalho.

Assim, em se tratando de prescrição decorrente de contrato de trabalho, como no caso de AML, é de dois anos a contar da cessação do referido contrato e de cinco anos a contar da última lesão, na forma do inciso XXIX do artigo 7º da CF/88.

2.10 DA RESPONSABILIDADE PELOS PREJUÍZOS DO AML

Antes de aprofundar o tema, faz-se mister fazer alguns destaques.

A dificuldade de se reparar o dano moral *in natura*, chegando-se a uma solução jurídica por meio da indenização satisfativa, por substituição. Nesta, o dinheiro tem o desiderato de aliviar o sofrimento do ofendido.

Destacar também que o STJ, por intermédio da Súmula nº 37, assegurou que “São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato”.

O dano é elemento imprescindível para a responsabilização civil e conseqüente reparação.

Paulo Eduardo Vieira de Oliveira afirma que mesmo que o lesado não compreenda a ocorrência do dano, não é afastada a obrigação de reparar tal lesão.¹⁴⁶ Ou seja, não importa se o titular do direito sentiu ou não a dor e o sofrimento para a configuração do direito à reparação, que pode também vir como pensão, como abaixo se observa.

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.

[...]

Art. 950. Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu.

Parágrafo único. O prejudicado, se preferir, poderá exigir que a indenização

¹⁴⁵ CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014. p.160.

¹⁴⁶ OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de, *Apud* THOME, Candy Florencio. **Assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2008. p. 124.

seja arbitrada e paga de uma só vez.¹⁴⁷ (Grifo nosso)

Para Candy Florencio Thome, no que cabe a pessoa jurídica, tem o entendimento de que não há possibilidade de pessoa jurídica pleitear indenização por danos morais e materiais em virtude de AML, pois não tem como uma empresa ser assediada.¹⁴⁸

É dever do empregador de manter um ambiente de trabalho decoroso e hígido (art. 225 e art. 200, VIII, ambos da CF/88), sendo que a violação de tais preceitos enseja reparação por danos morais.

É importante fazer conceituação da responsabilidade civil subjetiva e objetiva. A primeira vem prevista no art. 186 combinado com art. 927, ambos do Código Civil de 2002, prevendo a necessidade de se provar a culpa do agente. A segunda prescinde de culpa, vem amparada no Parágrafo único do art. 927 do Código Civil de 2002, ou seja, haverá obrigação de reparar o dano, independente de culpa, nos casos em que há risco para os direitos de outrem. Outrossim, o empregador assume os riscos da atividade econômica e dirige a prestação pessoal de serviços (art. 2º da CLT).

Observemos também entendimento sumulado nº 341 da Suprema Corte “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.¹⁴⁹

2.10.1 A responsabilidade civil do empregador em relação ao empregado e vice-versa é contratual

Se é dever jurídico previsto no contrato, ou em razão do trabalho a que foi contratado, a responsabilidade será contratual.

Portanto, qualquer lesão a direito personalíssimo do trabalhador, aí incluso as práticas assédio moral, é contratual, haja vista o dever jurídico do empregador de seguridade e proteção à saúde (Art. 200, VIII c/c art. 225, ambos da CF/88).

¹⁴⁷ BRASIL. **Código Civil**, 2002. Brasília: Presidência da República, 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 10 out. 2016.

¹⁴⁸ THOME, Candy Florencio. **Assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2008. p 125.

¹⁴⁹ BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Súmula nº 491. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=2478>>. Acesso em: 10 out. 2016.

2.10.2 A responsabilidade civil do terceiro perante o empregado que é vítima do *mobbing* é extracontratual e vice-versa

Aqui, dependendo da situação, o caso pode ser resolvido na Justiça do Trabalho ou na Justiça Comum. Observamos a seguir.

Para Robson Zanetti, “Ainda, se a vítima quiser, poderá ajuizar a ação diretamente contra o empregado, sem a necessidade de ajuizá-la contra o empregador.¹⁵⁰ Será aqui caso de reparação civil de natureza extracontratual de competência da Justiça Comum.

Ademais, segundo Cláudio Roberto Carneiro de Castro “O empregador pode ser responsabilizado extracontratualmente em razão do *mobbing* provocado por seus empregados ou prepostos a terceiros [...]”¹⁵¹ Neste caso, o julgamento seria realizado na Justiça do Trabalho.

Neste contexto, é importante destacar que a competência para processar e julgar tal demanda é da Justiça Comum, já que a causa de pedir não está prevista no contrato de trabalho.

2.10.3 Responsabilidade civil por danos advindos do *mobbing*

Há uma tendência da responsabilização objetiva do empregador na maioria dos casos, independente do conhecimento do fato pelo mesmo. Conquanto, a regra geral é que, a priori, deve-se verificar a existência do dolo ou culpa.

Leciona Cláudio Roberto Carneiro de Castro acerca dos danos provenientes do AML “A despeito de todo avanço da responsabilidade objetiva, [...] vigora a regra geral de que o dever de ressarcir decorre do dolo ou culpa. Se não há dolo ou culpa, não existe, por princípio, qualquer responsabilidade”.¹⁵²

Nossa legislação diz que o empregador responde pelos atos de seus empregados “no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele” (art. 932, III, CC/2002).

¹⁵⁰ ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Curitiba, 2008. Disponível em: <<http://www.robsonzanetti.com.br/v1/ebook.php>>. Acesso em: 09 jun 2016, p. 150.

¹⁵¹ CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014. p.165.

¹⁵² *Ibidem*. p. 167.

2.10.4. Responsabilidade civil objetiva do empregador pelo *mobbing* efetuado por representantes imediatos da empresa

Representantes imediatos da empresa são aqueles que compõem órgão de direção máximo na organização empresarial. Portanto, eles gozam de certa representatividade em relação ao ente jurídico.

Cláudio Roberto Carneiro de Castro afiança sobre responsabilização de empregador na situação ora abordada que, diante do *mobbing* cometido pelas pessoas que compõem os órgãos da sociedade, em se tratando, portanto, de representantes máximos da empresa, a pessoa jurídica responde civil e objetivamente pelo assédio de igual modo como se a conduta ilícita, por ficção, fosse perpetrada por esta.¹⁵³

Assim, se um componente que de alto escalão dentro da empresa cometer um ato lesivo ao patrimônio moral de outrem, é como se a empresa o tivesse feito. Dessa forma, a pessoa jurídica responde objetivamente pelo ato assediador.

2.10.5 Responsabilidade civil objetiva do empregador pelo *mobbing* efetuado por seus prepostos ou empregados

Tal responsabilidade foi consagrada pelos art. 932, III e art. 933, ambos do CC/2002, sendo importante enfatizar que são responsáveis o empregador ou comitente, por atos de seus empregados ou prepostos, no exercício do trabalho, ainda que não haja culpa de sua parte.

Portanto, o empregador é responsabilizado até mesmo não tendo conhecimento da prática do assédio moral por seus prepostos ou empregados.

2.10.6 Responsabilidade civil subjetiva por assédio moral de terceiros não vinculados à empresa

Caso o Assédio moral ocorra no marco laboral, há responsabilidade contratual do empregador por violação de deveres de proteção à saúde e de seguridade do

¹⁵³ CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 170.

trabalhador, mesmo que o dano seja causado por terceiro que não pertença à estrutura organizacional da empresa.

Por conseguinte, o empregador responde subjetivamente desde que demonstrada a culpa de sua parte.

2.10.7 Responsabilidade civil no assédio moral individual ou coletivo

Não há diferenças práticas acerca da responsabilidade civil praticada contra um ou varias pessoas.

Dessa forma, o empregador responde civilmente nos dois casos, sendo caso de responsabilidade contratual que terá a indenização agravada levando em conta o número de pessoas atingidas.

2.10.8 Responsabilidade civil por *mobbing* antes e depois do contrato de trabalho

Nessa senda há um certo conflito de ideias entre autores no que se entende por fase pré-contratual do contrato laboral. Uns entendem ser tal etapa extracontratual ou outros o contrário, tal como se observa a seguir.

Conforme explica Cláudio Roberto Carneiro de Castro “Seja na fase pré-contratual ou na pós-contratual, a responsabilidade civil é extracontratual, pois no primeiro caso o vínculo não se formou e no segundo foi extinto.”¹⁵⁴

A contrario sensu pensa Candy Florencio Thome, ao afirmar que na fase pré-contratual a responsabilidade civil decorrente é contratual, uma vez que as partes já se colocam na condição de pré-contratantes.¹⁵⁵

Desse modo, há uma miscelânea sobre a caracterização da fase pré-contratual inclusa ou não no contrato de trabalho. Portanto, cada caso deve ser analisado para se chegar a tal resposta.

2.11 CRITÉRIOS PARA QUANTIFICAÇÃO DO DANO DECORRENTE DO AML

¹⁵⁴ CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014. p.172.

¹⁵⁵ THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 146.

Com a inserção do dano moral na norma constitucional em 1988, houve uma constitucionalização do Direito Civil, tornando a reparação por dano moral um princípio de natureza cogente para o legislador e para o juiz.

De acordo com Cláudio Roberto Carneiro de Castro “São evidentes as **dificuldades para a definição de critérios de valoração do dano moral** diante da não equivalência entre a indenização e o prejuízo moral”.¹⁵⁶ (Grifo nosso)

Com a blindagem constitucional dada à reparação do dano moral, veio, infelizmente, o aumento significativo de pretensões indenizatórias por danos morais, causando a banalização desse instituto e uma “indústria do dano moral”, na qual as pessoas ingressam na justiça tentando auferir lucro.

2.11.1 Formas

A doutrina estabelece, em suma, dois sistemas de fixação do quantum da indenização por danos morais: o tarifário e o aberto. No primeiro a lei estabelece como deve ser fixada a indenização, restando ao juiz apenas enquadrar a hipótese na lei. No sistema aberto, o quantum fica a critério subjetivo do juiz. Este critério é o adotado pelo Poder Judiciário Nacional.

Para Sérgio Pinto Martins “A tarifação [...] conta com aspecto negativo de engessar o juiz. O arbitramento feito pelo juiz possibilita a avaliação equitativa de cada caso, visando fazer justiça”.¹⁵⁷

A Lei de Imprensa traz o sistema da tarifação, contudo esta lei não foi recepcionada pela CF/88, fato que ratifica que tal sistema não faz parte de nosso ordenamento jurídico.

Na defesa do sistema aberto, Tônia de Oliveira Barouche explica que é melhor confiar na prudência dos nossos magistrados a respeito do *quantum* a ser fixado de indenização; isso porque o juiz é aquele que tem contato direto com as partes, é ele quem as ouve, questiona, determina as provas a serem produzidas.¹⁵⁸

¹⁵⁶ CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 153.

¹⁵⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Dano Moral Decorrente do Contrato de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2013. p.115.

¹⁵⁸ BAROUCHE, Tônia de Oliveira. Os danos morais e o judiciário – a problemática do quantum indenizatório. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 88, maio 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9563>. Acesso em out. 2016.

No Brasil não há indenização tarifada, o que para uns seria uma solução diante das decisões desproporcionais, para outros um risco, podendo resultar em muitas injustiças.

2.11.2 Fixação

Diante de cada caso, o juiz vai fazer um juízo de equidade para fixar a indenização e se fazer justiça.

Quanto ao critério de fixação do quantum indenizatório, os tribunais regionais trabalhistas vêm utilizando os seguintes critérios: princípio da razoabilidade e proporcionalidade, extensão do dano, grau de culpabilidade, capacidade econômica do empregador e salário recebido pelo empregado, tudo à guisa do efeito pedagógico-punitivo da sanção.¹⁵⁹ (Grifo nosso)

Ressalta-se ainda que a legislação brasileira não dispõe sobre os parâmetros quantitativos para fixar o valor da indenização por danos a direitos da personalidade, cabendo ao juiz arbitrá-lo de acordo as circunstâncias de cada caso, desta forma, os critérios utilizados acabam que sendo de caráter subjetivo do magistrado, e este pondera ara que o valor fixado não cause enriquecimento indevido.¹⁶⁰ (Grifo nosso)

O embasamento jurídico para do sistema aberto, no qual o juiz arbitra o quantum da reparação, são.

Art. 509. Quando a sentença condenar ao pagamento de quantia líquida, proceder-se-á à sua liquidação, a requerimento do credor ou do devedor:
I - por arbitramento, quando determinado pela sentença, convencionado pelas partes ou exigido pela natureza do objeto da liquidação;¹⁶¹

Art. 944. A indenização mede-se pela extensão do dano.

Parágrafo único. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização.

Art. 953. [...]

Parágrafo único. Se o ofendido não puder provar prejuízo material, caberá ao juiz fixar, equitativamente, o valor da indenização, na conformidade das circunstâncias do caso.¹⁶²

Segundo Sérgio Pinto Martins, o juiz deve observar os seguintes elementos para fixar a indenização: situação financeira dos litigantes, discernimento do ofensor

¹⁵⁹ VI MOSTRA INTERNA DE TRABALHOS DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, 6., 2012, Maringá. **ASSÉDIO MORAL: A QUESTÃO DO “QUANTUM” INDENIZATÓRIO DOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS.** Maringá: Cesumar, 2012. 23 p. Disponível em: <http://www.cesumar.br/prppge/pesquisa/mostras/vi_mostra/rita_daniela_leite_silva.pdf>. Acesso em: 10 out. 2016.

¹⁶⁰ *Ibidem*.

¹⁶¹ BRASIL. **Código de Processo Civil**. Brasília: Presidência da República, 2015. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm>. Acesso em: 10 out. 2016.

¹⁶² BRASIL. **Código Civil**, 2002. Brasília: Presidência da República, 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 21 set. 2016.

sobre a gravidade do fato, gravidade do ato, grau de cultura e posição social do ofensor, estabelecer punição pedagógica a fim de evitar a reincidência do ato, intensidade do dolo ou da culpa, a repercussão da ofensa e a posição social do ofendido.¹⁶³ (Grifo nosso)

Desse modo, por mais objetivos que possam ser os critérios acima, se assim forem considerados, o juiz analisará e decidirá subjetivamente o quantum devido, de acordo com sua discricionariedade.

Havendo inconformismo com a decisão em primeira instância, poderá ser requerida a apreciação e julgamento por tribunais superiores.

Nesta senda é que se verifica o controle do valor arbitrado já que pode ter sido desproporcional ou não razoável (Art. 5º, V, CF/88). Tal mecanismo é importante pois é evidente que ainda há julgados dispare, mas há um controle por parte das instâncias superiores que garantem ao cidadão o respeito a dignidade da pessoa humana, sendo esta o fundamento do Estado Democrático de Direito.¹⁶⁴

2.11.3 Uma breve análise da jurisprudência acerca do assédio moral e o quantum indenizatório

Em uma análise de tribunais trabalhistas brasileiros, notou-se uma certa desarmonia quanto ao pleito indenizatório pela prática de assédio moral nas regiões Norte e Nordeste, observando-se que, em alguns Tribunais, como o da 14ª Região, identificou-se poucas ações trabalhistas sobre assédio moral de 2009 até 2011. Em contrapartida, as regiões sudeste e sul, são as que possuíram maior número de ações trabalhistas pleiteando dano moral decorrente de assédio moral no período considerado.

Exemplificando, sobre condenações, após caracterizado assédio moral, observou-se que o Tribunal da 12ª região se utilizou do critério pedagógico para arbitrar o quantum a seguir.

[...] tenho o valor arbitrado pelo juízo *a quo* (R\$ 10.000,00) se mostra insuficiente, tanto para o atingimento do fim ressarcitório, quanto do fim pedagógico, mormente se considerando a remuneração do autor a (o valor fixado é pouco maior que 2,5 vezes o salário hora multiplicado por 220) razão

¹⁶³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Dano Moral Decorrente do Contrato de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2013. p.118.

¹⁶⁴ AZEVEDO, Jannelene de. Dano moral: quantificação X banalização. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 19, n. 3940, 15 abr. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/27330>>. Acesso em: 12 nov. 2016.

pela qual aumento o valor da indenização para R\$ 50.000,00 [...] ¹⁶⁵

O mesmo Tribunal, ao reformar a decisão de 1º grau, apontou a extensão do abalo e a condição socioeconômica da ré para arbitrar o valor da indenização, conforme se observa na sequência.

[...]. Quanto o valor da indenização, entendo justo e razoável o valor de R\$10.000,00, não apenas em conta a situação financeira da ré, mas também principalmente a extensão do abalo sofrido. ¹⁶⁶

Outrossim, analisando indenizações por dano moral decorrente de AML nos vinte e quatro Tribunais Regionais Trabalhistas Brasileiros, entre 01/01/2009 até 01/01/2011, observou-se uma variação um tanto significativa de valores indenizatórios, que vão de cerca de R\$ 1.200,00 para até o patamar de R\$ 100.000,00, sendo os critérios punitivo, pedagógico e a situação econômica dos empregadores as principais razões que os magistrados utilizaram para o arbitramento dos valores de indenização por dano moral decorrente de assédio moral.

Desse modo, tal variação nos valores indenizatórios ora citados, decorrentes de AML, presume-se ser devido as diferentes gravidades dos casos julgados. Contudo, essa variante denuncia uma certa insegurança sobre qual será o critério mais relevante para o julgamento do juiz e qual o valor a ser arbitrado.

2.11.4 Críticas ao sistema atual

Nos Tribunais Trabalhistas são frequentes decisões que limitam o valor indenizatório do dano moral com base no princípio do enriquecimento sem causa (Art. 884, CC/2002), sendo que algumas dessas sentenças instituem valores insuficientes que não coadunam com caráter pedagógico da reparação por dano moral. Vejamos algumas a seguir.

Dessa forma, a extensão do dano efetivamente suportado pela reclamante foi devidamente ponderada em 1º grau, o que foi feito de acordo com a gravidade dos fatos, a capacidade econômica do réu, a finalidade pedagógica da medida e o período contratual de apenas um ano, donde se encontrou o

¹⁶⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Acórdão que majorou o valor da indenização decorrente de assédio moral arbitrado pelo juízo a quo**. RO: 02532200702912002 SC 02532-2007-029-12-00-2, Relator: JOSE ERNESTO MANZÍ, SECRETARIA DA 1A TURMA, Data de Publicação: 08/05/2009. Disponível em: <<http://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/215643792/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2532200702912002-sc-02532-2007-029-12-00-2/inteiro-teor-215643929?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 10 nov. 2016.

¹⁶⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Acórdão que reformou decisão de 1º grau reconhecendo assédio moral**. RO 008382-2006-036-12-00-8-10. Relator Gilmar Cavalieri. Data 14/04/2009. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&id=76403&acordao=true>>. Acesso em: 10 nov. 2016.

importe de **R\$ 3.000,00 (três mil reais)**, não se vislumbrando motivos relevantes no feito que elevem a condenação a patamares ainda maiores [...] ¹⁶⁷ (Grifo nosso)

“Conheço do recurso ordinário e, no mérito, dou-lhe provimento, para condenar a reclamada a pagar ao reclamante o **valor de R\$20.000,00**, a título de indenização por danos morais. “ ¹⁶⁸(Grifo nosso)

O quantum fixado nessas decisões é completamente diferente, sendo que nas duas situações se observa o requisito da vedação ao enriquecimento sem causa. Portanto, a partir de qual momento se configura o enriquecimento sem causa?

É no princípio da dignidade da pessoa humana que a reparação do dano moral tem origem, sendo ele consagrado no texto constitucional como fundamento da República (art. 1º).

Fátima Zanetti defende que a fixação de valor insignificante ao fundamento de que se deve coibir o enriquecimento sem causa é ignorar a origem constitucional do instituto da indenização. ¹⁶⁹

Portanto, considerando a indenização do dano moral uma mera compensação, ligando isto a ideia de que é vedado o enriquecimento sem causa, o julgador coloca no nível material a dignidade humana, trilhando um caminho contrário ao que prescreve tal princípio como valor superior.

Além disso, diante de valores de indenização irrisórios atribuídos em algumas decisões, conclui-se também pelo pouco valor atribuído à dignidade humana, situação que causa até um desestímulo na luta pelo respeito à dignidade própria.

Outra consequência do uso da justificativa do enriquecimento sem causa é a prevalência deste aspecto em detrimento da aplicação do caráter pedagógico da indenização, contrariando o que defende a doutrina nacional que prevê a dupla função da reparação por dano moral (compensação e punição pedagógica).

¹⁶⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Acórdão que entendeu pela não reforma da decisão do juízo de primeiro grau pois atendia critérios de aferição legais**. RO nº 00695-2007-149-03-00-2. Relator: José Marlon de Freitas. DJMG 12.10.07, p. 7. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm>. Acesso em: 10 out. 2016.

¹⁶⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Acórdão que reconheceu danos morais advindos de acusação injusta**. RO nº 00730-2006-153-03-00-1. Relator: MILTON VASQUES THIBAU DE ALMEIDA. DJMG 21.7.07, p. 8. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm>. Acesso em: 10 out. 2016.

¹⁶⁹ ZANETTI, Fátima. **A problemática da fixação do valor da reparação por dano moral**. São Paulo: Ltr, 2009. p. 101.

Extirpando a função pedagógica da indenização por danos morais, aduz que não há uma preocupação com a repetição do evento danoso no seio da sociedade, não há uma função preventiva desse mal.

Fátima Zanetti leciona que o abrandamento da punição para ilícitos contra a dignidade humana em nome da certeza e segurança jurídicas, é ideia que se afina e bem com o ultrapassado positivismo.¹⁷⁰

O operador do Direito atual não deve [...] agarrar-se a estruturas rígidas de modo a transformar valores como a dignidade da pessoa humana em “objeto”, capaz de ser limitado de um lado pelo princípio da legalidade e de outro pela vedação ao enriquecimento sem causa.¹⁷¹

O instituto do enriquecimento sem causa no CC/2002 encontra-se dentro do Capítulo que versa sobre Direito Restitutivo, tendo caráter claramente patrimonial. É óbvio que o instituto do dano moral é imaterial, por isso, ele nunca deveria guardar relação com a cláusula geral de enriquecimento sem causa.

Ademais, a fixação do valor da reparação por dano moral é ato lícito e dentro da legalidade decorrente de ato ilícito praticado por outrem que deve reparar, ou seja, o recebimento tem justa causa e quem o obtém o faz e forma lícita.

Para Maria Celina Bodin de Moraes, o enriquecimento, se estiver servindo para abrandar os efeitos nefastos de lesão à dignidade humana, é mais que justificado: é devido.¹⁷²

É pacificado no Direito que quando a atuação se dá com culpa ou dolo grave, deve-se surgir uma pena mais rígida. Em outras palavras, se há culpa ou dolo graves a indenização deve ser a maior possível e o instituto do enriquecimento sem causa, de nenhuma forma, deve minorar tais indenizações.

Acerca das condições socioeconômica e política da vítima, vale destacar que todas as pessoas são iguais em dignidade, não se podendo conceber que a dignidade do pobre tenha menos valor que a do rico e vice-versa.

¹⁷⁰ ¹⁷⁰ ZANETTI, Fátima. **A problemática da fixação do valor da reparação por dano moral**. São Paulo: Ltr, 2009. p. 102.

¹⁷¹ *Ibidem*. p. 109.

¹⁷² MORAES, Maria Celina Bodin de. **Danos à pessoa humana**. 8. ed. Amp. e atual. Pelo novo Código Civil. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005. p. 25.

CONCLUSÃO

Ante a pesquisa realizada e explicitada em linhas pretéritas, buscou-se explanar da maneira mais eficaz o tema Assédio Moral Laboral: a indenização por danos morais.

Com a globalização e a atual organização do trabalho, surge um ambiente propício ao aparecimento do AML. Assim, melhor caminho para o enfrentamento do *mobbing* é a prevenção, de modo que empregadores e empregados tornem-se capazes de se defenderem desse tipo de mal antes que o caso vá parar na Justiça.

Vale ressaltar que há Municípios e Estados que possuem lei regulando o assunto. Contudo, na esfera federal, há apenas Projetos de Leis tentando regular a matéria.

A ausência de lei não deve e não tem impedido os juízes de enfrentar o instituto do Assédio Moral e executar julgamentos équos, já que esses julgadores tem o dever legal de fazer justiça.

O AML é uma violação a direitos humanos, é uma discriminação arbitrária, cruel, mas a proibição de discriminações arbitrárias surge do princípio constitucional fundamental da igualdade, o qual proíbe toda e qualquer espécie de discriminação. Ainda, tal instituto pode se configurar com a existência ou não de dano à saúde: apesar do terror psicológico estar ligado a vários tipos de dano à saúde, pode ser que este abalo ao organismo humano não ocorra e mesmo assim haverá o assédio.

A estrutura do Assédio Moral Laboral caracteriza-se pelos seguintes requisitos: o dano à integridade moral é imprescindível, mas o dano à saúde e material são acidentais; o dolo não é elemento primordial do psicoterror; não é conduta isolada, mas sim exige repetição, sistematização e duração; deve haver violência grave de modo a causar lesão à integridade moral e, finalmente, é imperativo que o visado se considere sofredor do assédio.

Na tomada das decisões, observou-se falta de parâmetros objetivos para fixação do quantum indenizatório nos casos de AML e divergência entre os valores arbitrados tendo como base os diversos critérios usados pela doutrina e jurisprudência.

O valor obtido na primeira instância pode ter sido desproporcional e não razoável, fato que, na busca de uma indenização mais justa, faz com que a parte prejudicada provoque a análise dos Tribunais Superiores. Aqui, tem-se observado um

papel regulador no intuito de diminuir as divergências entre valores indenizatórios, na busca da justa indenização, dentro do Estado Democrático de Direito.

É nesta senda que os Tribunais Superiores vêm exercendo um certo tabelamento de valores diante de situações específicas, fato que impede um excesso das instâncias inferiores.

Entretanto, pode representar um risco para a obtenção de uma justa reparação a diminuição de valores indenizatórios pelo Tribunais superiores já que a função pedagógica e punitiva da indenização por dano moral pode ser suavizada para a sociedade e também pode haver a interpretação que a dignidade da pessoa humana valha menos.

Há diversas decisões no sentido de minorar os valores aplicados em instâncias inferiores utilizando-se do princípio da vedação ao enriquecimento sem causa. Entretanto, não cabe o uso desse princípio por ser ele originário e vinculado ao direito restitutivo, cuja natureza é diferente da do dano moral. Ademais, o valor da reparação deferida não é consequência de ato ilícito da vítima, o que levaria a uma ausência de causa para aumento patrimonial. A sentença judicial é a causa jurídica satisfatória para ensejar o enriquecimento lícito advindo da reparação por dano moral.

Desse modo, a indenização justa pode ocorrer tanto nas instâncias inferiores ou não, os valores podem ser majorados ou não, seja qual for a instância, uma indenização justa é averiguada na clareza e no embasamento do magistrado para se chegar à sentença, na perceptibilidade dos requisitos a serem utilizados pelo juiz.

O empregador responde objetivamente perante o trabalhador vítima de *mobbing* executado por representantes imediatos da empresa e por atos de prepostos e empregados, respondendo por atos de terceiros não vinculados à empresa tendo a obrigação de indenizar subjetivamente, já que o empregador tem o dever de seguridade e proteção à saúde do trabalhador.

Se o terceiro ofensor não é empregado ou preposto nem representante imediato do empregador, este só responde se demonstrada culpa de sua parte.

Deve-se considerar o porte econômico do ofensor como critério de proporcionalidade, sendo que para os mais poderosos economicamente deve-se aplicar uma indenização com valores maiores, pois caso seja aplicada um valor irrisório, não haverá qualquer efeito pedagógico e nenhuma função proibitiva da conduta.

O dano decorrente do AML deve ser indenizado e tem caráter duplo:

compensar a vítima (reparação) e punir o ofensor (pedagógico), tendo este uma razão constitucional (Art. 5º, inciso XLI).

A forma de se apurar o quantum indenizatório é por arbitramento judicial. É evidente que o arbitramento judicial, com base na equidade, nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade e, com análise das condições da vítima e do ofensor, ainda é o meio mais adequado para a quantificação do dano moral.

Nossa Carta Magna é um sistema aberto e a dignidade da pessoa humana é o fundamento de todo o ordenamento jurídico, é o valor superior que deve nortear os demais. Deste modo, as normas de proteção à personalidade devem ser interpretadas como normas primárias de tutela de caráter geral em relação ao complexo de valores que formam o indivíduo, não se admitindo, em hipótese alguma, qualquer diferenciação entre as pessoas no tocante à sua condição sociopolítica.

Por derradeiro, o papel do juiz é decompor os princípios abstratos em direito concreto, no momento em que coloca os direitos fundamentais da pessoa humana como fundamento central de suas decisões.

Finalmente, há de se inferir que a sociedade, por intermédio de seus representantes, pode atuar de modo a implementar políticas educacionais no âmbito escolar, local este onde muitas vezes surgem o *mobbing*. As empresas podem se reestruturar a fim de estabelecer atitudes proativas evitando o terror psicológico. Enfim, tudo com o fito de se chegar a um ambiente de trabalho decoroso e saudável, onde os obreiros tenham seus direitos respeitados, principalmente os direitos da personalidade sob o manto do princípio da dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

AMATRA 12, Santa Catarina. **O perfil do assediador moral**. 2011. Disponível em: <<http://amatra-12.jusbrasil.com.br/noticias/2910823/o-perfil-do-assediador-moral>>. Acesso em: 3 nov. 2011.

AZEVEDO, Jannelene de. Dano moral: quantificação X banalização. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 19, n. 3940, 15 abr. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/27330>>. Acesso em: 10 out. 2016.

BAROUCHE, Tônia de Oliveira. Os danos morais e o judiciário – a problemática do quantum indenizatório. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 88, maio 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9563>. Acesso em out. 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Assédio Moral. Síntese trabalhista**, Porto Alegre, ano XVI, n. 184, p. 140, out. 2004.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os Direitos da Personalidade**. 2.^a ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.

BORGES NETO, Paulo Bertelle. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2008. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI67090,51045-Assedio+moral+no+ambiente+de+trabalho>>. Acesso em: 27 set. 2016.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho, Região, 3. **Acórdão que limitou o poder diretivo do empregador e exaltou o respeito ao prestador de serviços**. Recurso ordinário, n. 00547-2007-017-03-00-5. Publ. DJ em 7 jun 2008. Rel Luiz Otávio Linhares Renault. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm?pldAcordao=861047&acesso=d97c25b221fc2d26038df82437f9725a>>. Acesso em: 11 maio 2016.

BRASIL, TRT. Região, 9. **Acórdão que reconheceu assédio moral misto**. RO 23044-2001-012-09-00-8-ACO-03097-2006. Publ em 03 fevereiro 2006. Relatora Marlene Suguimatsu. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/processoman.do?evento=Editar&chPlc=AAAXsSABaAAI%2ByyAAG>. Acesso em: 20 set 2016

BRASIL. **Código Civil**, 2002. Brasília: Presidência da República, 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 21 set. 2016.

BRASIL. **Código de Processo Civil**. Brasília: Presidência da República, 2015. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm>. Acesso em: 10 out. 2016.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro: Presidente da República, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 17 set. 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 19 set. 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 21 set. 2016.

BRASIL. Decreto-Lei nº 4.657, de 04 de setembro de 1942. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. **Diário Oficial da União**, Brasília, 09 set 1942. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657.htm>. Acesso em 17 set 2016.

BRASIL. Lei nº 11.948, de 16 de junho de 2009. Constitui fonte adicional de recursos para ampliação de limites operacionais do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES e dá outras providências. **Diário Oficial**, Brasília, 17 jun. 2009. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/L11948.htm>, acesso em 06 set. 2016.

BRASIL. **Projeto de Lei Federal nº 4.593**. Brasília: Congresso Nacional, 2009. Dispõe sobre O Assédio Moral nas Relações de Trabalho. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=631123&filename=PL+4593/2009>. Acesso em: 19 set. 2016.

BRASIL. **Projeto de Lei N. 2.369, de 28 outubro de 2003**. Dispõe sobre assédio moral nas relações de trabalho. Disponível em: < http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=AC6C47CADCF0F00916136FA2ECD8F332.proposicoesWeb2?codteor=175690&filename=P L+2369/2003>, acesso em 15 set. 2016.

BRASIL. STJ REsp 356026 MA 2001/0129053-0. **Acórdão que reconheceu injustificada e exagerada indenização por dano moral**. Relator: Ministro

BRASIL. STJ REsp 356026 MA 2001/0129053-0. **Acórdão que reconheceu injustificada e exagerada indenização por dano moral**. Relator: Ministro FERNANDO GONÇALVES, Data de Julgamento: 15/06/2004, T4 - QUARTA TURMA, Data de Publicação: DJ 01/07/2004 p. 200. Disponível em: <<http://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19547946/recurso-especial-resp-356026-ma-2001-0129053-0/inteiro-teor-19547947>>. Acesso em: 28 set. 2016.

BRASIL. **Superior Tribunal de Justiça**. Súmula nº 227. Disponível em: < http://www.stj.jus.br/docs_internet/VerbetesSTJ_asc.txt >. Acesso em: 27 set. 2016.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Acórdão que reconheceu responsabilidade civil objetiva do poder público**. Agravo de Instrumento nº 455846/RJ – Distrito Federal. Relator: Ministro Celso de Mello. Data de Julgamento: 11/10/2004, Data de Publicação: DJ 21/10/2004. Disponível em: <

<http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14795332/agravo-de-instrumento-ai-455846-rj-stf>>. Acesso em: 27 set. 2016.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Súmula nº 491. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumula&pagina=sumula_401_500>. Acesso em: 27 set. 2016.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Súmula nº 491. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=2478>>. Acesso em: 10 out. 2016.

BRASIL. TJ-PR 6202628 PR 620262-8. **Acórdão que reconheceu desnecessidade de comprovação de abalo emocional**. Relator: Ruy Muggiati, Data de Julgamento: 15/02/2012, 11ª Câmara Cível. Disponível em: <<http://tj-pr.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21410526/6202628-pr-620262-8-acordao-tjpr>>. Acesso em: 28 set. 2016.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. **Acórdão de decisão unânime na qual funcionários indenizaram o chefe agredido**. Processo nº 70025275082. Relatora Desembargadora Iris Helena Medeiros Nogueira. 27 de agosto de 2008. Disponível em: <<http://www.tjrs.jus.br/busca/?tb=proc>>. Acesso em: 20 setembro 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Acórdão que entendeu pela improcedência do pedido devido a falta de prova do autor**. ROV nº 3494/2003.027.12.00-9, Ac. 6532/05. Relator: Gerson P. T. Conrado. DJ-SC 9.6.05, p. 219. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/diarios/89536247/trt-2-judiciario-10-04-2015-pg-3852>>. Acesso em: 28 set. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Acórdão que reconhece os direitos da personalidade intransmissíveis**. Recurso Ordinário nº 01113-2006-01702007. Rel. JANE GRANZOTO TORRES DA SILVA. 30 de junho de 2008. Disponível em: <<http://aplicacoes8.trtsp.jus.br/sis/acordaoTurma/>>. Acesso em: 21 set. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Acórdão que entendeu pela não reforma da decisão do juízo de primeiro grau pois atendia critérios de aferição legais**. RO nº 00695-2007-149-03-00-2. Relator: José Marlon de Freitas. DJMG 12.10.07, p. 7. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm>. Acesso em: 10 out. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Acórdão que reconheceu danos morais advindos de acusação injusta**. RO nº 00730-2006-153-03-00-1. Relator: MILTON VASQUES THIBAU DE ALMEIDA. DJMG 21.7.07, p. 8. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm>. Acesso em: 10 out. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Acórdão que majorou o valor arbitrado em primeira instância**. Processo 0194300-21.2008.5.04.0203 (RO). Relator: Desembargador Claudio Antônio Cassou Barbosa. Participaram: Des.

Lucia Ehrenbrink, João Alfredo Borges Antunes de Miranda. Data: 20/01/2010. Origem: 3ª Vara do Trabalho de Canoas. 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_lista/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&nroprocesso=0194300-21.2008.5.04.0203&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90>. Acesso em 25 set 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão que reconheceu a não Comprovação de Furto de Carteira e Reconhecimento do Dano Moral**. AIRR nº 21123020105150007. Relator: Desembargador Marcelo Lamego Pertence. Brasília, DF, 24 de setembro de 2014. **DEJT**. Brasília, 03 out. 2014. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/143466633/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-21123020105150007>>. Acesso em: 27 set. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão que reconheceu a prescrição treinal**. RR - 141800- 26.2005.5.03.0036. Data de Julgamento: 05/05/2010, Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/05/2010. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>. Acesso em: 28 set. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão que reconheceu legitimidade do MPT em ajuizar Ação Civil Pública para tutela de interesses socialmente relevantes**. RR 995009120095030106. Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão. 30 de setembro de 2015. Disponível em: <http://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/TST/attachments/TST_RR_995009120095030106_9d94c.pdf?Signature=fHxR1dAnic9JZs9BiuplQYTCzNo%3D&Expires=1478950581&AWSSAccessKeyId=AKIAIPM2XEMZACAXCMBA&response-content-type=application/pdf&x-amz-meta-md5-hash=217728f981b87c39260cb12e616e3c89>. Acesso em: 27 set. 2016.

BRASIL. TRT, Região, 3. **Acórdão que caracterizou assédio moral resultante de agressão continuada e grave**. RO-00030-2006-047-02-00-2. Publ. DJ em 06 fevereiro 2007. 11ª Turma. Relator: Eduardo de Azevedo Lima. Disponível em: < <http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15831293/recurso-ordinario-ro-30200604702002-sp-00030-2006-047-02-00-2/inteiro-teor-15831294>>. Acesso em 19 set 2016.

BRASIL. TRT. Região, 12. RO nº 00908-2006-001-12-00-8. Publ. DJ em 06 fev. 2007. Rel Lourdes Dreyer. Disponível em: < <http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:justica.trabalho;regiao.12:tribunal.regional.trabalho;turma.1:acordao:2006-11-21;00908-2006-001-12-00-8,152141>>. Acesso em: 20 set 2016.

BRASIL. TRT. Região, 3. **Acórdão que caracterizou o assédio moral tendo requisito fundamental a intensidade da violência**. RO 01364-2006-112-03-00-2. Publ. DJ em 04 out 2007. 6ª Turma. Rel Des Hegel de Brito Boson. Disponível em: < http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm>. Acesso em 19 set 2016.

BRASIL. TRT. Região, 3. **Acórdão que concordou pela não caracterização de assédio moral devido ao não reconhecimento do evento ocorrer em período prolongado.** RO 01179-2005-014-03-00-1. Publ. DJ em 23 fev2006. 7ª Turma. Rel Alice Monteiro de Barros. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm>. Acesso em 19 set 2016.

BRASIL. TRT. Região, 3. **Acórdão que decidiu pela configuração do assédio moral e o definiu.** RO 01763-2006-143-03-00-1. Publ. DJ em 29 set 2007. 8ª Turma. Relª Cleube de Freitas Pereira. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso2.htm>>. Acesso em 19 set 2016.

BRASIL. TRT. Região, 3. **Acórdão que reconheceu o assédio moral devido condutas abusivas do empregador.** RO, nº 01209-2008-093-03-00-4. Publ. DJ em 18 maio 2009. Relatora Mônica Sette Lopes. Disponível em:<http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm>. Acesso em: 20 set. 2016.

BRASIL. TRT. Região, 3. **Acórdão que reconheceu o assédio moral devido tratamento grosseiro e índigo dado pelo empregador ao obreiro.** RO, nº 00849-2008-033-03-00-3. Publ. DJ em 06 maio 2009. Rel João Bosco Pinto Lara. Disponível em:<http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm>, Acesso em: 21 set. 2016.

BRASIL. TRT. Região, 3. **Acórdão que reconheceu o assédio moral motivado pelo fato do empregador promover inação da empregada.** RO 01092-2009-138-03-00-6. Publ. DJ em 03 ago 2010. 6ª Turma. Rel Des Emerson José Alves Lage. Disponível em: < http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm>. Acesso em 19 set 2016.

BRASIL. TRT. Região, 3. **Acórdão que reconheceu o assédio moral pela cobrança de execução de tarefas incompatíveis.** RO, nº 01644-2008-058-03-00-1. Publ. DJ em 26 ago. 2009. Relatora Maria Cecília Alves Pinto. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm>. Acesso em: 20 set. 2016.

BRASIL. TRT. Região, 3. **Acórdão que reconheceu o assédio moral pela cobrança abusiva do empregador.** RO, nº 01377-2008-147-03-00-7. Publ. DJ em 05 ago. 2009. Rel Sebastião Geraldo de Oliveira. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm>. Acesso em: 20 set. 2016.

BRASIL. TRT. Região, 3. **Acórdão que reconheceu o assédio moral por a empresa regular a ida de empregados ao banheiro de forma abusiva.** RO, nº 01280-2008-038-03-00-5. Publ. DJ em 24 jun. 2009. Rel Paulo Maurício Ribeiro Pires. Disponível em:<<http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso2.htm>>. Acesso em: 20 set. 2016.

BRASIL. TRT. Região, 9. **Acórdão que não reconheceu Assédio moral alegando evento esporádico.** RO 19316-2003-005-09-00-9. Publ. DJ em 26 jan 2007. 4ª Turma. Rel Arnor Lima Neto. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/publicacaoman.do?evento=Editar&chPlc=2370770&procR=AAAXsSABXAAI7zUAAL&ctl=11362>. Acesso em 19 set 2016.

BRASIL. TST. **Acórdão que determina responsabilidade objetiva do empregador por atos dentro da empresa.** AIRR-29000-59.2011.5.13.0006. Publ. DJ em 25 agosto 2012. Rel Min Mauricio Godinho Delgado. Data de Julgamento: 23 de maio de 2012, 3ª Turma. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%2029000-59.2011.5.13.0006&base=acordao&numProInt=35010&anoProInt=2012&dataPublicacao=25/05/2012%2007:00:00&query=>>>. Acesso em: 20 set 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Acórdão que majorou o valor da indenização decorrente de assédio moral arbitrado pelo juízo a quo.** RO: 02532200702912002 SC 02532-2007-029-12-00-2, Relator: JOSE ERNESTO MANZI, SECRETARIA DA 1A TURMA, Data de Publicação: 08/05/2009. Disponível em: <<http://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/215643792/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2532200702912002-sc-02532-2007-029-12-00-2/inteiro-teor-215643929?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 10 nov. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Acórdão que reformou decisão de 1º grau reconhecendo assédio moral.** RO 008382-2006-036-12-00-8-10. Relator Gilmar Cavalieri. Data 14/04/2009. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/doi/visualizarDocumento.do?acao=doc&id=76403&acordao=true>>. Acesso em: 10 nov. 2016.

BRASIL. TST. **Acórdão que reconheceu o assédio moral.** AIRR-146040-39.2007.5.08.0007. Publ. DJ em 18 setembro 2009. Rel Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. Data de Julgamento: 09/09/2009, 6ª Turma. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>, acesso em: 19 set. 2016.

BRASIL. TST. **Acórdão que reconheceu um limite temporal e o assédio moral.** RR-155300-07.2009.5.04.0000. Publ. DJ em 27 maio 2011. Rel Ministro Emmanoel Pereira. Data de Julgamento: 24/05/2011, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>, acesso em: 19 set. 2016.

CAMILO NETO, José. **EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DANO MORAL: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.** 2012. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=7053>. Acesso em: 21 set. 2016.

CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

CONCURSO DE MONOGRAFIAS DA AMATRA II, 3., 2003, São Paulo. **Assédio Moral e Responsabilidade das Organizações com os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores.** São Paulo: Amatra II, 2003. 25 p. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/GUEDES_M.N._Assedio_moral_e_responsabilidade.pdf>. Acesso em: 19 set. 2016.

COSTA, Orlando Teixeira. **Da ação trabalhista sobre dano moral**. Trabalho e Doutrina, nº 10, São Paulo: Saraiva, 1996.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Controvérsias sobre o dano moral trabalhista**. Rev. Tst, Brasília, v. 73, n. 2, p.186-202, abr. 2007. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/2306/009_dallegraveneto.pdf?sequence=5>. Acesso em: 27 set. 2016.

DIAS FILHO, Francisco. O trabalhador acidentado e o assédio moral. **Jornal Trabalhista Consulex**. Brasília, p. 1-11. 24 ago. 2009. Disponível em: <<http://portal2.trtrio.gov.br:7777/pls/portal/docs/PAGE/GRPPORTALTRT/PAGINAPR>

INCIPAL/BIBLIOTECA/SUMARIOS_JURIDICOS_ONLINE/SETEMBRO_2009/PER05.PDF>. Acesso em: 20 set. 2016.

Dicionário da Língua Portuguesa com Acordo Ortográfico [em linha]. Porto: Porto Editora, 2003-2016. [consult. 2016-10-09 15:20:14]. Disponível em: <<https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/Mobbing>>. Acesso em 01 set. 2016.

DICIONÁRIO online de português. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/dano/>>. Acesso em 25 set 2016.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. 17.ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Dicionário Aurélio**. 1. Ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1988.

FONSECA, Alessandro Meyer da. **Requisitos para Caracterização do Dano Moral**. 2008. Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/files/anexos/9799-9798-1-PB.pdf>>. Acesso em: 27 set. 2016.

FONSECA, Ana Luíza Guimarães. **Assédio Moral nas relações de trabalho**. Disponível em: <<http://www.seer.ufu.br/index.php/revistafadir/article/view/18465/9896>>. p. 2. Acesso em 01 set. 2016.

GIGLIO, Wagner. **Justa Causa**. 3. Ed. São Paulo: Saraiva, LTr, 1996.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no Trabalho**. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2004.

KANT, Immanuel. **A metafísica dos costumes**. Tradução de Edsob Bini. 2. ed. Bauru, SP: Edipro, 2008. Disponível em: <<https://saudeglobaldotorg1.files.wordpress.com/2013/08/te1-kant-metafc3adsica-dos-costumes.pdf>>. Acesso em: 17 Set 2016.

LFG.JUSBRASIL. Disponível em: < <http://fg.jusbrasil.com.br/noticias/2087515/o-que-se-entende-por-fonte-formal-heteronoma-e-autonoma-flavia-adine-feitosa-coelho>>, acesso em 06 set. 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Dano Moral Decorrente do Contrato de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2013.

MEDEIROS, Cristiano Carrilho Silveira de. **Prova na ação trabalhista de dano moral**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/32806-40628-1-PB.pdf>>. Acesso em: 28 set. 2016.

MENDES, Robinson Bogue. **Dano Moral e Obrigação de indenizar: Critérios de fixação do quantum**. Campo Grande: UCDB, 2000.

MORAES, Alexandre. **Direito constitucional**. 13 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MORAES, Maria Celina Bodin de. **Danos à pessoa humana**. 8. ed. Amp. e atual. Pelo novo Código Civil. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

MPT. **Magazine Luiza é condenado em R\$ 100 mil por jornada excessiva**. 2015. Disponível em: < http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/b806043a-a832-48b2-8eca-7209295e7576!/ut/p/z0/jYzLDolwEEV_BRcsmxnKo7hEYggaou6wGzNgxSoUIMbH34s_YFyem3MPSCbGnrohqzuDbUT72V08DIM8sUG19l6KzDZecUyzzyeooAVyN_CVNCX200mlOveWPWyUHaDdXGklpyjcnQ33JUZycVpdkxvda1pdLGKMcLAJ0axz1kQV5zFqiYmOM75PFQiFNG3zu9FWjQgB7Jnps2ph_Kv63CV1fuZzD7K_AWk/>. Acesso em: 19 set. 2016.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral nas relações de emprego**. Magister, Porto Alegre, V. 13, p. 47-69, jul./ago. 2006, p.50.

PARLAMENTO EUROPEU. **Resolução do Parlamento Europeu sobre assédio no local de trabalho (2339/2001 (INI))**. Bruxelas, Texto aprovado em 20 set. 2001. Disponível em: < <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A5-2001-0283+0+DOC+PDF+V0//PT>>. P. 6, acesso em 03 set. 2016.

REALE, Miguel. **Temas de direito positivo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1992. **REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO: O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO**. Campinas: Trt 15ª Região, n. 31, 01 jun. 2007. Semestral. Disponível em: <<http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/2647700/R+31-2007.pdf/d0eef154-cf05-45cf-9dd3-428d0606e03f>>. Acesso em: 19 set. 2016.

RIBEIRO, Karolyne Moraes. **A evolução e os aspectos atuais do dano moral no direito brasileiro**. 2011. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,a-evolucao-e-os-aspectos-atuais-do-dano-moral-no-direito-brasileiro,33768.html>>. Acesso em: 21 set. 2016.

RIO DE JANEIRO. **Lei nº 3.921, de 23 de agosto de 2002.** Veda o assédio moral no trabalho no âmbito da administração pública estadual. Rio de Janeiro, RJ, 23 Ago. 2002. Disponível em: <<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/CONTLEI.NSF/e9589b9aabd9cac8032564fe0065abb4/3dcfce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument>>, acesso em 16 Set 2016.

SANTA MARIA. **Lei nº 4.552, de 18 de abril de 2002.** Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" por parte de servidores públicos municipais a subordinados. Santa Maria- RS, 23 Ago. 2002. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/rs/s/santa-maria/lei-ordinaria/2002/455/4552/lei-ordinaria-n-4552-2002-dispoe-sobre-a-aplicacao-de-penalidades-a-pratica-de-assedio-moral-por-parte-de-servidores-publicos-municipais-a-subordinados-2002-04-18.html>, acesso em 16 Set 2016.

SCHÄFFER, Carlas Rozito. **Uma leitura fenomenológica-hermenêutica da (im)possibilidade de ressarcimentos de danos no âmbito do direito de família.** 2010. 125 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2010. p. 82. Disponível em: <http://www.repositorio.jesuita.org.br/bitstream/handle/UNISINOS/3352/leitura_fenomenologica.pdf?sequence=1>. Acesso em: 27 set. 2016.

SCHEIBLER, Eduardo José; TOCANTINS, Rodrigo Henriques. **Responsabilidade civil pelo assédio moral trabalhista.** Porto Alegre- Rs: Apoio Cursos, 2015.

SILVA, Luzia Gomes da; CASTRO, Júlio Cezar da Silva. Natureza jurídica da responsabilidade civil por danos morais. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 93, out 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10438&revista_caderno=7>. Acesso em 25 set 2016.

SILVEIRA, Amanda do Nascimento da. **Considerações sobre assédio moral e dano moral na esfera trabalhista.** 2012. 51 f. Monografia (Especialização) - Curso de Curso de Pós-graduação em Direito do Trabalho, Direito Previdenciário e Processual do Trabalho, Unisc, Porto Alegre, 2012.

THOME, Candy Florencio. O assédio moral nas relações de emprego. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 31, 2007.** Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/125441/Rev31_art13.pdf/19add3a5-e10b-4430-ab99-fff7a7370558>. p. 215. Acesso em 19 set. 2016.

THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

VI MOSTRA INTERNA DE TRABALHOS DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, 6., 2012, Maringá. **ASSÉDIO MORAL: A QUESTÃO DO “QUANTUM” INDENIZATÓRIO DOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS.** Maringá: Cesumar, 2012. 23 p. Disponível em: <http://www.cesumar.br/prppge/pesquisa/mostras/vi_mostra/rita_daniela_leite_silva.pdf>. Acesso em: 10 out. 2016.

XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM HELDER CÂMARA, 24., 2015, Belo Horizonte. **MEIO AMBIENTE DO TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL E RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR.**

Florianópolis: Conpedi, 2015. p.412. Disponível em:

<<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/i135trx2/xltgP56OFvYo98q4.pdf>>.

Acesso em: 18 set. 2016.

ZANETTI, Fátima. **A problemática da fixação do valor da reparação por dano moral.** São Paulo: Ltr, 2009.

ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho.** Curitiba, 2008. Disponível em:

<<http://www.robsonzanetti.com.br/v1/ebook.php>>. Acesso em: 09 jun. 2016.