

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**LARA QUEVEDO OSTROWSKI**

**O ASSÉDIO MORAL LABORAL EM FACE À RESPONSABILIDADE CIVIL DO  
EMPREGADOR**

**Florianópolis**

**2017**

LARA QUEVEDO OSTROWSKI

**O ASSÉDIO MORAL LABORAL EM FACE À RESPONSABILIDADE CIVIL DO  
EMPREGADOR**

Monografia apresentada ao Curso de Direito do  
Centro de Ciências Jurídicas da Universidade  
Federal de Santa Catarina como requisito para  
obtenção do título de Bacharela em Direito.

Orientador: Professor Clarindo Epaminondas de Sá  
Neto.

Florianópolis

2017

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
COLEGIADO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

TERMO DE APROVAÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso, intitulado “O assédio moral laboral em face à responsabilidade civil do empregador”, elaborado pelo(a) acadêmico(a) Lara Quevedo Ostrowski, defendido em 28/06/2017 e aprovado pela Banca Examinadora composta pelos membros abaixo assinados, obteve aprovação com nota 10,0 (DEZ), cumprindo o requisito legal previsto no art. 10 da Resolução nº 09/2004/CES/CNE, regulamentado pela Universidade Federal de Santa Catarina, através da Resolução nº 01/CCGD/CCJ/2014.

Florianópolis, 28 de junho de 2017

  
\_\_\_\_\_  
**CLARINDO EPAMINONDAS DE SÁ NETO**

Professor Orientador

  
\_\_\_\_\_  
**CRISTINA MENDES BERTONCINI CORRÊA**

Membro de Banca

  
\_\_\_\_\_  
**SABRINA JUKOSKI**

Membro de Banca

  
\_\_\_\_\_  
**RAFAEL MEDEIROS POPINI VAZ**

Membro de Banca



**Universidade Federal de Santa Catarina**  
**Centro de Ciências Jurídicas**  
**COORDENADORIA DO CURSO DE DIREITO**

**TERMO DE RESPONSABILIDADE PELO INEDITISMO DO TCC E**  
**ORIENTAÇÃO IDEOLÓGICA**

Aluno(a): Lara Quevedo Ostrowski

RG: 5.767.422

CPF: 069.006.469-13

Matrícula: 12201159

Título do TCC: O assédio moral laboral em face à responsabilidade civil do empregador

Orientador(a): Clarindo Epaminondas de Sá Neto

Eu, Lara Quevedo Ostrowski, acima qualificado(a); venho, pelo presente termo, assumir integral responsabilidade pela originalidade e conteúdo ideológico apresentado no TCC de minha autoria, acima referido

Florianópolis, 28 de junho de 2017.

Assinatura manuscrita em azul da Lara Quevedo Ostrowski.

---

**LARA QUEVEDO OSTROWSKI**

## **AGRADECIMENTOS**

Aos meus pais, que em todas as oportunidades colocaram os meus propósitos em posição de destaque e não mediram esforços para que fosse possível que eu chegasse até este momento e que, principalmente, me ensinam todos os dias que caminhos difíceis frequentemente conduzem à maravilhosos destinos.

Ao meu irmão, por me ensinar há 16 anos que são nas pequenas coisas em que reside a mais plena felicidade.

Ao José Guilherme, por demonstrar que um grande relacionamento não acontece em razão do amor que se tem no início, mas em razão do amor que é construído no silêncio dos dias mais comuns.

E, por fim, mas não menos importante, aos meus amigos, que durante essa solitária e, por vezes tortuosa tarefa de elaborar esse trabalho, me ensinaram a ter paciência e a seguir minha jornada dando pequenos passos a cada dia. Ainda, agradeço especialmente ao João Paulo, porque no local mais inesperado tive a sorte de encontrar uma alma que cresceu junto com a minha.

*“ O local de trabalho constitui o último campo de batalha em que uma pessoa pode matar outra, sem qualquer risco de chegar a ser processada diante de um tribunal. ”*

(Heinz Leymann)

## RESUMO

Atualmente a violação dos direitos assegurados aos trabalhadores tem sido motivo de reflexão perante o Poder Judiciário. O assédio moral, conduta reiterada praticada no âmbito no local de trabalho, que visa à segregação e aviltamento da vítima e, em que pese a inexistência de norma legal de caráter nacional que defina e sancione o assédio moral laboral no âmbito do setor privado, seu reconhecimento restou assente tanto pela doutrina como pela jurisprudência, acarretando em implicações no que concerne à responsabilidade civil dos empregadores para com seus empregados. Assim, o presente trabalho monográfico visa à análise da responsabilidade civil do empregador em razão do assédio moral praticado no âmbito do local de trabalho, elaborando, em um primeiro momento, um panorama acerca do assédio moral laboral, apontando suas origens, conceito, causas, sujeitos, modalidades e fases. Em um segundo momento passa-se a discussão acerca da responsabilidade civil, realizando um panorama geral acerca do instituto, adentrando, posteriormente, em suas especificidades quando aplicada à seara trabalhista. Em um terceiro momento, procede-se ao exame da responsabilidade civil do empregador em face do assédio moral laboral, apresentando, para tanto, posição doutrinária, jurisprudencial bem como dispositivos legais que embasam a responsabilidade do empregador pelos danos causados a seus empregados. Por fim, procede-se a derradeira análise acerca do assédio moral laboral no direito comparado.

**Palavras-chave:** Assédio moral. Responsabilidade Civil. Violação de Direitos. Empregador. Empregado.

## **ABSTRACT**

Currently, the violation of the rights guaranteed to workers has been a reason for reflection before the Judiciary. Harassment, repeated conduct practiced in the workplace, aimed at the segregation and debasement of the victim, and in spite of the absence of a national legal norm that defines and punishes labor harassment within the private sector, its recognized by doctrine and jurisprudence, leading to implications for the civil liability of employers towards their employees. Thus, the present monographic work aims at analyzing the civil liability of the employer due to the practice of moral harassment practiced in the workplace, elaborating, at first, a panorama about moral harassment, pointing out its origins, concept, causes, subjects, modalities and phases. In a second moment the discussion about the civil responsibility is carried out, realizing a general panorama about the institute, entering, later, in its specificities when applied to the labor field. In a third moment, the civil liability of the employer is examined in the face of moral harassment, presenting, to this end, doctrinal position, jurisprudence as well as legal provisions that support the responsibility of the employer for the damages caused to its employees. Finally, the last analysis of moral harassment in comparative law is carried out.

**Keywords:** Harassment. Civil responsibility. Violation of Rights. Employer. Employee.



## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>1. ANTECEDENTES DO ASSÉDIO MORAL LABORAL .....</b>	<b>12</b>
1.1. CONCEITO .....	15
1.2. CAUSAS .....	19
1.3. PRESSUPOSTOS.....	21
1.3.1. Condutas ofensivas ou humilhantes .....	21
1.3.2. Habitualidade.....	23
1.3.3 Consequências suportadas pela vítima .....	24
1.4 O QUE NÃO CARACTERIZA ASSÉDIO MORAL LABORAL .....	26
1.5 SUJEITOS .....	30
1.5.1 Assediador/Agente.....	30
1.5.2 Assediado/ Vítima .....	31
1.6 MODALIDADES DO ASSÉDIO MORAL LABORAL.....	31
1.6.1 Assédio moral vertical descendente .....	32
1.6.2 Assédio moral vertical ascendente .....	32
1.6.3 Assédio moral horizontal.....	33
1.7 FASES DO ASSÉDIO MORAL LABORAL .....	34
<b>2. TEORIA GERAL DA RESPONSABILIDADE CIVIL.....</b>	<b>37</b>
2.1 PRESSUPOSTOS.....	39
2.1.1 Conduta violadora de um dever jurídico .....	41
2.1.2 Nexo de causalidade .....	43
2.1.3 Dano.....	44
2.1.4 Culpa.....	47
2.2 EXCLUDENTES DA RESPONSABILIDADE CIVIL.....	49
2.2.1 Fato exclusivo da vítima.....	50
2.2.2 Fato de terceiro .....	50

2.2.3 Caso fortuito e força maior.....	51
2.3 RESPONSABILIDADE CONTRATUAL E RESPONSABILIDADE EXTRACONTRATUAL.....	52
2.4 RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA E RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA.....	53
2.5 RESPONSABILIDADE CIVIL NA SEARA DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS.....	57
<b>3. O ASSÉDIO MORAL LABORAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO .....</b>	<b>61</b>
3.1 LEIS ESTADUAIS.....	63
3.2 LEIS MUNICIPAIS .....	67
3.3 PROJETOS DE LEIS FEDERAIS .....	69
3.4 ASSÉDIO MORAL LABORAL NA JURISPRUDÊNCIA.....	72
3.5 ASSÉDIO MORAL LABORAL NO DIREITO COMPARADO.....	77
3.5.1 França .....	77
3.5.2 Bélgica.....	78
3.5.3 Itália.....	78
3.5.4 Suécia .....	79
3.5.5 Colômbia.....	79
3.6 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM DECORRÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL LABORAL.....	80
3.1.1 Responsabilidade direta e indireta do empregador.....	85
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>93</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>95</b>

## INTRODUÇÃO

É por meio do trabalho que se descobrem potencialidades, que se amadurece com a valorização perante os iguais, que se reforça a dignidade e há a garantia de inserção nos círculos sociais. Entretanto, o mundo do trabalho foi palco de grandes mudanças nos últimos séculos que restaram por impactar sobremaneira as relações de emprego e conseqüentemente, a vida das pessoas e estimularam o aparecimento novos tipos de sofrimento na medida em que as relações entre os empregados e os empregadores se deterioram e os objetivos de se trabalhar de forma eficiente para alcançar resultados produtivos são negativamente afetados. Quando esta situação ocorre, a violência adentra no local de trabalho e o transforma em um ambiente hostil e perigoso.

Nesse contexto encontra-se inserido o assédio moral, que é uma forma de abuso decorrente de um comportamento praticado de maneira reiterada que leva à vitimização do trabalhador, na medida em que acarreta em graves conseqüências que têm impacto negativo na qualidade de vida e saúde do indivíduo, principalmente nas áreas emocionais, psicossomáticas e comportamentais.

No Brasil, o assédio moral não era considerado forma de incutir terror psicológico no empregado, tampouco era considerado ato ilícito passível de acarretar danos, e conseqüentemente, reparação por parte do empregador, ao contrário, esteve por muito tempo relacionado como forma idônea utilizada pelos empregadores e seus prepostos, com o objetivo de incrementar os níveis de produtividade.

Contudo, a Constituição Federal de 1988 tem, como um dos seus preceitos basilares, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, que, em acréscimo aos dispositivos constantes na Consolidação das Leis do Trabalho, aponta a importância da primazia da dignidade nas relações de emprego, sendo de responsabilidade do empregador o fornecimento e manutenção de um ambiente sadio que colabore e incentive o desenvolvimento da atividade laboral. Nesse sentido, condutas outrora perpetradas em prol da produtividade, como humilhações reiteradas, pressões psicológicas contínuas e cobranças de metas impossíveis de serem alcançadas, atualmente são coibidas tanto pela doutrina como pela jurisprudência, haja vista não serem mais consideradas como decorrência lógica do poder diretivo do empregador, mas sim como violações aos direitos concedidos aos empregados e assegurados tanto pela Constituição Federal, como Consolidação das Leis do Trabalho e pelo Código Civil.

O interesse pelo assédio moral laboral, teve início quando o tema foi abordado na disciplina de Direito do Trabalho II, especialmente após aula ministrada pelo professor norte-americano de Ciência Política da Agnes Scott College - situada em Atlanta, Georgia/EUA -, Augustus B. Cochran III, cujo conteúdo estava relacionado com assédio nas relações de emprego nos Estados Unidos. No decorrer das aulas expositivas sobre a matéria, chamou atenção o fato de se identificar em situações cotidianas do ambiente de trabalho, várias características relatadas como sendo as de um processo de assédio moral. Saber que tais experiências tinham um nome e que se tratava de um fenômeno mais amplo, foi motivação para pesquisar e compreender melhor o assunto.

O problema da presente pesquisa reside na possibilidade de recair sobre o empregador o dever de indenizar o empregado vítima do assédio moral laboral, em que pese a ausência de lei específica de repressão e punição a sua prática.

A hipótese levantada para tal problema consubstancia-se na ideia de que, muito embora inexista norma legal de caráter nacional, a prática do assédio moral, conduta reiterada praticada por sujeito no âmbito no local de trabalho que visa à segregação e aviltamento da vítima vem sendo coibida pela doutrina e jurisprudência, que conferem à vítima a tutela indenizatória dos danos causados com espeque tanto nos ditames do ordenamento jurídico nacional infralegal como na Constituição Federal de 1988, que elenca como princípios fundamentais o respeito à dignidade da pessoa humana, à vida e à segurança, ao bem-estar e à justiça, assentando, assim, que o empregador deve ser responsabilizado a reparar os danos sofridos pelo empregado assediado.

O objetivo geral do presente trabalho monográfico, por conseguinte, é verificar se o empregador poderá ser responsabilizado civilmente pela indenização ao empregado vítima da prática do assédio moral laboral. Para tanto, no desenvolvimento dos objetivos específicos, procurou-se, no primeiro capítulo, aprofundar-se na análise do assédio moral laboral, delimitando de maneira pormenorizada suas características, identificando suas possíveis causas e modalidades assim como as consequências suportadas pela vítima assediada. Ainda, procede-se a sua diferenciação de determinadas situações que, muito embora também possam trazer algum tipo de sofrimento ao trabalhador, dado as suas especificidades, não podem ser caracterizadas como assédio moral.

Em seguida, no segundo capítulo, passa-se à análise do instituto da responsabilidade civil no Direito Brasileiro, a partir de seus pressupostos caracterizadores, elencando as causas que têm o condão de mitigar sua aplicação bem como as peculiaridades da responsabilidade civil objetiva e subjetiva. Após, procede-se ao exame da responsabilidade civil aplicada à esfera trabalhista, apontando suas particularidades.

Por fim, no terceiro capítulo analisa-se o assédio moral no ordenamento jurídico nacional e estrangeiro, assim como a responsabilidade civil do empregador em face do assédio moral laboral, apontando que, embora não exista legislação nacional atinente ao tema, tão somente projetos de leis e leis estaduais e municipais esparsas, a partir de uma visão sistemática das disposições constitucionais e infralegais, é possível averiguar o comprometimento do Poder Judiciário com a matéria, o que será demonstrado com base na análise da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

O método de abordagem utilizado será o indutivo e o método de procedimento será o monográfico.

## 1. ANTECEDENTES DO ASSÉDIO MORAL LABORAL

O assédio moral laboral é frequentemente associado a um ambiente de trabalho negativo e estressante. Desde a década de 1980 muitos estudos têm teorizado sobre as causas do assédio moral laboral e, muito embora concluem que não existem motivos específicos, apontam que geralmente a violência no ambiente de trabalho é desencadeada tanto por fatores individuais como por fatores organizacionais.<sup>1</sup>

Do ponto de vista individual, os antecedentes do assédio são vistos através da perspectiva dos sujeitos envolvidos nessa relação, quais sejam, o assediador e o assediado. ZAPF e EINARSEN elencam três razões principais que, eventualmente, terão o condão de promover a prática do assédio no local de trabalho.<sup>2</sup>

Em primeiro lugar, o assédio moral pode resultar, por exemplo, da necessidade de um gerente de aumentar sua autoestima frente a um subordinado do qual sente inveja e, para tanto, em um esforço para desacreditar a vítima, passa a sabotar seu trabalho ou criticar suas ideias. Em segundo lugar, um indivíduo pode assediar outro porque não possui competências sociais, incluindo inteligência emocional, para lidar com os problemas e frustrações que decorrem da vida em sociedade. Em terceiro lugar, desequilíbrios de poder e a cultura organizacional também contribuem para a prática do assédio moral. Embora grande parte do abuso de poder ocorra entre superiores e subordinados, podem ocorrer situações de abuso entre colegas de trabalho que ocupam igual posição na organização empresarial. Este tipo de comportamento pode ser deflagrado quando os empregados são encorajados a competir uns contra os outros por quotas de vendas ou para alcançar outros objetivos relacionados ao trabalho. Assim, o comportamento tutelado pela organização do trabalho também contribui para o assédio.<sup>3</sup>

Do ponto de vista organizacional, ZAPF e EINARSEN apontam que muitas vezes a empresa não sabe como lidar com os comportamentos característicos do assédio e acaba, de maneira errônea, rotulando-os como conflitos de personalidade, o que resulta no recrudescimento

---

<sup>1</sup> Cf. EINARSEN, Stale et al. **Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International perspectives in reaserch and practice.** 2. ed. London: Taylor & Francis, 2004. Disponível em: <<https://www.researchgate.net>>. Acesso em: 14 jun. 2017. p. 203.

<sup>2</sup> Idem, ibidem, p, 203/204.

<sup>3</sup> Idem, ibidem, p, 203/205.

dos impactos negativos já suportados pela vítima. Quando a empresa não consegue coibir a prática do assédio ou quando, mesmo diante de sua ciência, não toma nenhuma medida efetiva para impedir sua manutenção, as vítimas veem a resposta da organização como um comportamento abusivo. Por conseguinte, as vítimas são abusadas tanto pelo assédio em si como pelo posicionamento adotado pela empresa.<sup>4</sup>

Além disso, considerando que muitos dos agressores ocupam cargos hierarquicamente superiores ao cargo ocupado pela vítima, quando o assédio é tolerado, torna-se parte da cultura organizacional da empresa, o que potencializa o problema, na medida em que os agressores veem essa permissividade como um incentivo à prática de condutas abusivas.<sup>5</sup>

Mudanças organizacionais, culturais e de estilos de liderança também contribuem para a prática de comportamentos abusivos. A reestruturação e as fusões de empresas, por exemplo, que atualmente estão cada vez mais presentes na seara corporativa demandam novas formas de organização, na medida em que as empresas passam a adotar sistemas organizacionais que prezam por relações de trabalho duradouras, e que, ao mesmo tempo, valorizam de maneira mais efetiva o poder diretivo da empresa. Muito embora as pessoas sejam atraídas pela promessa de maior independência, salientando-se a necessidade de condutas pró ativas pautadas na iniciativa e na criatividade, o poder diretivo é exercido com ainda mais força, utilizando-se de métodos de controle que não deixam nenhum espaço ausente de fiscalização.<sup>6</sup>

Uma organização do trabalho que se fundamenta primordialmente no viés econômico, que mitiga as relações no trabalho, legitima a competição patológica, singulariza os prejuízos decorrente de metas impossíveis de serem alcançadas, que torna a empresa um ente sem responsabilidades, que aumenta o ritmo de trabalho, que flexibiliza as normas protetivas ao trabalhador e que justifica a sobrevivência econômica a qualquer custo, dá origem a um ambiente de trabalho em que a violência é constante.<sup>7</sup>

ZAPF e EINARSEN apontam, ainda, que o declínio na economia também é um fator contribuinte para o assédio no local de trabalho. A recente crise econômica global contribuiu para o crescimento do desemprego, da pobreza e da marginalização social. Como consequência, muitas

---

<sup>4</sup> Cf. EINARSEN, Stale et al. Op. cit, p. 205.

<sup>5</sup> Idem, ibidem, p. 205/206.

<sup>6</sup> Cf. GUEDES, Márcia Novaes. Op cit., p. 78.

<sup>7</sup> Idem, ibidem.p.35.

empresas foram forçadas a reduzir sua atividade econômica e, para se manterem competitivas no mercado, promoveram reestruturações internas que, na maioria das vezes, incluíram a demissão em massa de trabalhadores.<sup>8</sup>

Segundo a Organização Mundial do Trabalho, evidências de crises anteriores demonstram que a reestruturação e as mudanças organizacionais que decorrem de períodos de crise acarretam na diminuição da atenção por parte da gestão com relação aos riscos no local de trabalho, na medida em que a segurança e a saúde no trabalho ainda são consideradas por muitas empresas como um custo e não um investimento.<sup>9</sup>

Assim, tem-se que organização do trabalho, nos moldes em que se encontra assentada atualmente, é o palco em que entra em cena a violência ampla e difusa, dado que é ambiente gerido por regras incertas, punições arbitrárias, promessas não cumpridas, negação ao reconhecimento, exigências de submissão a uns e arrogância por parte de outros, o que resta por permitir a rentabilização do ser humano e sua consequente coisificação.<sup>10</sup>

Outrossim, é preciso esclarecer que o assédio moral é um problema de cunho organizacional, isso porque ocorre no bojo do ambiente laboral, sendo que seus sujeitos fazem parte dessa estrutura, além de encontrar suporte em questões que decorrem diretamente do ambiente de trabalho, de modo que a empresa é responsável pelas condutas violadoras de direitos que ocorrem em seu interior.<sup>11</sup>

A conscientização acerca do assédio moral laboral como atentado aos direitos fundamentais dos trabalhadores tem resultado na edição de normas autônomas e privadas oriundas de acordos e convenções coletivas de trabalho, inclusive com a menção a formas de prevenção, contudo, em que pese a existência de projetos de lei no âmbito federal, e, a despeito da enormidade de processos judiciais relacionados ao tema, o ordenamento jurídico brasileiro ainda carece de previsão que trate desse fenômeno de maneira específica.<sup>12</sup>

---

<sup>8</sup> Cf. EINARSEN, Stale et al. Op. cit., p. 205.

<sup>9</sup> Cf. ORGANIZATION, International Labour. **WORKPLACE STRESS: A collective challenge**. 2016. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466547.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf)>. Acesso em: 09 abr. 2017.

<sup>10</sup> Cf. FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Op cit., p. 12.

<sup>11</sup> Idem, ibidem, p. 37.

<sup>12</sup> Idem, ibidem, p. 78/79.



Considerando que as legislações trabalhistas são frutos de processos históricos de lutas pelo reconhecimento de direitos, resta evidente a premente necessidade de atuação do Estado, por intermédio de uma atividade legislativa que preveja medidas protetivas e punitivas, resguardando os trabalhadores dos malefícios gerados pelo assédio moral.<sup>13</sup>

No que atine ao assédio moral perpetrado no âmbito das relações de trabalho, psicanalistas, médicos, psicólogos e estudiosos apresentam definições que levam a uma conclusão comum: trata-se de conduta abusiva, adotada por meio de palavras, gestos ou atitudes que, de maneira intencional e frequente, atinge a dignidade e a integridade física e/ou psíquica da vítima, ameaçando seu emprego e degradando o ambiente de trabalho.

## 1.1. CONCEITO

Segundo a Organização Mundial da Saúde, o assédio moral no local de trabalho pode ser descrito pela prática reiterada de comportamentos abusivos em desfavor de um empregado ou de um grupo de empregados, criando riscos tanto para a saúde como para a segurança do ambiente laboral. No âmbito dessa definição, por um comportamento abusivo se entende o comportamento que visa humilhar, discriminar e segregar uma pessoa de seu local de trabalho.<sup>14</sup>

Para HIRIGOYEN, que com arrimo em entrevistas realizadas com vítimas de assédio moral laboral na França, na década de 2000, empreendeu em uma análise clínica sobre o tema, alertando sobre a banalização da violência no ambiente de trabalho, o assédio moral laboral é conceituado como:

[...] qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atende, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Cf. FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Op cit., p. 37.

<sup>14</sup> Cf. ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (Genebra) (Org.). **Serie Protección de la Salud de los Trabajadores. No. 4:** Sensibilizando sobre el Acoso psicológico en el trabajo. 2004. Disponível em: <[http://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/pwh4sp.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4sp.pdf)>. Acesso em: 09 abr. 2017.

<sup>15</sup> Cf. HIRIGOYEN, Marie-france. **Mal-estar no trabalho:** Redefinindo o assédio moral. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015. Tradução de Rejane Janowitz. p. 17.

No mesmo sentido preceitua NASCIMENTO:

[...] o assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.<sup>16</sup>

Em síntese, o assédio moral caracteriza-se pela prática sistemática e reiterada de condutas abusivas por parte do empregador, superior hierárquico ou de colega de trabalho em desfavor de um determinado trabalhador, cujo objetivo é atingir sua dignidade e a integridade psicológica, degradando, assim, as condições de trabalho, de maneira que o desenvolvimento da atividade laboral se torne impossível.

Consoante esclarece a Organização Mundial da Saúde, o assédio moral é um velho fenômeno que está presente em muitos lugares de trabalho, e é causado, dentre outros fatores, pela deterioração das relações interpessoais e pelas disfunções organizacionais, sendo um fenômeno relacionado à cultura do ambiente laboral e que pode manifestar-se de várias formas de acordo com o país em que é analisado.<sup>17</sup>

Conhecido nos países de língua espanhola como *acoso moral*; como *bullying* na Inglaterra; *harassment*, nos Estados Unidos da América; *harcèlement moral*, nos países de língua francesa; *mobbing*, na Itália, Alemanha e países escandinavos e *ijime*, no Japão, o assédio moral é um fenômeno antigo, entretanto, somente a partir da década de 1980, como decorrência da divulgação de estudos realizados acerca do tema, é que houve a percepção acerca de sua existência e extensão. Portanto, muito embora seja conceituado por terminologias distintas, o assédio moral é um fenômeno social presente em diversos países.<sup>18</sup>

O termo *mobbing* inicialmente não foi utilizado para a descrição de comportamentos humanos, mas sim, para retratar o comportamento de grupos de animais, sendo empregado pelo

---

<sup>16</sup> Cf. NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.p. 33.

<sup>17</sup> Cf. ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (Genebra) (Org.). **Serie Protección de la Salud de los Trabajadores. No. 4:** Sensibilizando sobre el Acoso psicológico en el trabajo. 2004. Disponível em: <[http://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/pwh4sp.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4sp.pdf)>. Acesso em: 09 abr. 2017.

<sup>18</sup> Cf. HIRIGOYEN, Marie-france. Op cit., p. 85.

etnólogo austríaco Konrad Lorenz para descrever o ataque de um grupo de pequenos animais a um único animal maior, que representava uma ameaça.<sup>19</sup>

Posteriormente, o médico sueco Peter-Paul Heinemann interessado no desenvolvimento das relações sociais entre crianças no ambiente escolar, utilizou-se da terminologia de Lorenz, e denominou *mobbing* o comportamento de pequenos grupos de crianças que objetivava, em síntese, a exclusão de outra criança, que não pertencia ao seu grupo de amizade.<sup>20</sup>

Muito embora o termo tenha sido empregado para contextos distintos - animais e crianças -, HIRIGOYEN aponta que a origem sintática da palavra *mobbing*, provém do verbo da língua inglesa *to mob*, que significa maltratar, perseguir, assim como do substantivo *mob*, que quer dizer multidão. Por conseguinte, a prática do *mobbing* pressupõe um fenômeno de grupo.<sup>21</sup>

O estudo pioneiro a tratar sobre *mobbing* no local de trabalho é de autoria do médico psiquiatra alemão Heinz Leymann que, baseando-se em cerca de oitocentos estudos de casos, verificou a relação existente entre pacientes submetidos à tratamento médico em decorrência de problemas psicológicos e as dificuldades que apresentavam no local de trabalho.<sup>22</sup>

Segundo LEYMANN, o *mobbing* no ambiente de trabalho envolve uma comunicação hostil e antiética, que é dirigida de forma sistemática a alguém que, devido a tal prática, é empurrado para uma posição de impotência, sendo ali mantido por meio da repetição do processo.<sup>23</sup> Não obstante, na compreensão de HIRIGOYEN o termo *mobbing* relaciona-se com as perseguições coletivas e com a violência organizacional que, progressivamente, pode acarretar em violência física.<sup>24</sup>

O termo *bullying*, por seu turno, é comumente utilizado para descrever o assédio moral laboral em alguns países de língua inglesa, principalmente na Inglaterra. HIRIGOYEN afirma que palavra *bullying* não foi utilizada desde logo para caracterizar atitudes ocorridas no âmbito do

---

<sup>19</sup> Cf. HIRIGOYEN, Marie-france. Op cit., p. 76/77.

<sup>20</sup> Idem, ibidem. p. 77.

<sup>21</sup> Idem, ibidem, p. 77.

<sup>22</sup> Idem, ibidem, p. 77/78.

<sup>23</sup> Cf. LEYMANN, Heinz et al. The Content and Development of Mobbing at Work. **European Journal Of Work And Organizational Psychology**, [s.l.], v. 5, n. 2, p.161-164, jun. 1996. Informa UK Limited. <http://dx.doi.org/10.1080/13594329608414852>. Disponível em:

<<http://www.zku.amu.edu.pl/kuba/angelski/mobbing1.pdf>>. Acesso em: 09 abr. 2017.

<sup>24</sup> Cf. HIRIGOYEN, Marie-france. Op cit., p. 78.

mundo do trabalho, mas sim, para descrever as humilhações e ameaças que algumas crianças sofriam nas escolas. Posteriormente, o termo foi empregado para designar as agressões ocorridas nas Forças Armadas, nas atividades esportivas, nas relações familiares e também no ambiente laboral.<sup>25</sup>

Contudo, é importante destacar que LEYMANN faz uma ressalva quanto ao termo, uma vez a conotação de *bullying* traz consigo a ideia de ameaça ou agressão física propriamente dita, pois quando praticado nas escolas é fortemente caracterizado por atos que envolvem o uso desse tipo de agressão. Em contraste, afirma que a violência física raramente está presente nos comportamentos característicos do *mobbing* laboral. Em vez disso, o *mobbing* caracteriza-se pela utilização de comportamentos muito mais sofisticados, tais como, por exemplo, o isolamento social da vítima.<sup>26</sup>

HIRIGOYEN compreende, entretanto, que o termo *bullying* possuiu uma acepção mais ampla, querendo significar desde chacotas até agressões físicas, e que, portanto, é mais adequado para descrever ofensas e violência individual, não sendo o termo correto para caracterizar as agressões ocorridas em um ambiente organizacional.<sup>27</sup>

Ainda, com relação a distinção entre os termos *mobbing* e *bullying*, segundo a Organização Internacional do Trabalho, embora seja pertinente no que concerne à seara acadêmica, os processos psicológicos e o impacto sobre os destinatários envolvidos parecem ser os mesmos, motivo pelo qual o órgão os utiliza como sendo expressões sinônimas.<sup>28</sup>

Por fim, com relação ao termo *harrassment*, ainda que tenha sido introduzido nos Estados Unidos apenas em 1990, como decorrência da publicação de artigo científico de autoria de Heinz Leymann, HIRIGOYEN afirma que o estudo sobre o assédio moral laboral teve início no país na década de 1970, através do psiquiatra Carroll Brodsky, que empregou o termo inicialmente para designar ataques praticados de maneira voluntária e repetitiva contra um indivíduo.<sup>29</sup>

---

<sup>25</sup> Cf. HIRIGOYEN, Marie-france. Op cit., p. 79.

<sup>26</sup> Cf. LEYMANN, Heinz, op. cit.

<sup>27</sup> Cf. HIRIGOYEN, Marie-france. Op cit., p. 79/80.

<sup>28</sup> Cf. ORGANIZATION, International Labour. **WORKPLACE STRESS: A collective challenge**. 2016. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms\\_466547.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms_466547.pdf)>. Acesso em: 09 abr. 2017.

<sup>29</sup> Cf. HIRIGOYEN, Marie-france. Op cit., p. 79/80.

Não obstante, em que pese a variedade de termo utilizados, de acordo com aquilo que preceitua a Organização Mundial da Saúde, não existe um consenso internacional acerca da melhor expressão para fins de conceituação de referido fenômeno.<sup>30</sup>

Assim, muito embora haja divergência acerca das terminologias utilizadas para a descrição daquilo que no Brasil é mais conhecido como assédio moral, se faz necessária a adoção de uma postura flexível, que utilize como sinônimas as múltiplas expressões, vez que retratam, a depender da cultura de cada país, a mesma realidade.<sup>31</sup>

Independentemente da nomenclatura utilizada, *mobbing*, *bullying* ou *harrassment*, o assédio moral caracteriza-se por uma conduta abusiva repetitiva e prolongada, que viola a dignidade psíquica do trabalhador, na medida em que o expõe a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensas tanto a sua personalidade como a sua incolumidade psíquica, ao mesmo tempo em que promove a deterioração do ambiente laboral e a exclusão da vítima de seu posto de trabalho.<sup>32</sup>

## 1.2. CAUSAS

Consoante observa HIRIGOYEN, não existem explicações óbvias capazes de explicar a origem do processo de assédio moral, contudo, estudiosos têm se debruçado sobre o tema na tentativa de realizar um apontamento, ainda que de maneira superficial e não vinculativa, das prováveis causas desencadeadoras de referido fenômeno.<sup>33</sup>

Segundo a Organização Mundial da Saúde muito embora seja difícil analisar os fatores preponderantes do assédio moral laboral, uma vez que cada caso é resultado de vários elementos,

---

<sup>30</sup> Cf. ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (Genebra) (Org.). **Serie Protección de la Salud de los Trabajadores. No. 4:** Sensibilizando sobre el Acoso psicológico en el trabajo. 2004. Disponível em: <[http://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/pwh4sp.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4sp.pdf)>. Acesso em: 09 abr. 2017.

<sup>31</sup> Cf. 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. 21.

<sup>32</sup> Cf. HIRIGOYEN, Marie-france. Op cit., p. 80.

<sup>33</sup> Idem, ibidem, p. 37.

a probabilidade de sua ocorrência é maior em ambientes de trabalho desorganizados e marcados por uma gestão ineficiente do ponto de vista moral.<sup>34</sup>

LEYMANN também indica a gestão ineficiente e o ambiente de trabalho social e moralmente deficiente como principais precursores do assédio moral laboral e aduz que, especificamente no que toca a origem do processo, é amplamente propagada a ideia preconceituosa de que esse tipo de situação tem início quando um indivíduo que apresenta dificuldades de relacionamento passa a compor o quadro de empregados de determinada instituição.<sup>35</sup>

Esse tipo de compreensão equivocada torna-se ainda mais lesiva quando o superior hierárquico tem o desejo de integrar-se ao ambiente social do trabalho, e, para tanto, ao invés de resolver o problema, resolve participar de maneira ativa da perseguição àquele funcionário considerado “problemático”. Como consequência, a adoção desse comportamento por parte daquele que deveria coibir a prática de tal conduta, acarreta no recrudesimento dos abusos.<sup>36</sup>

Em acréscimo a essa inadequada reação da gestão, é igualmente prejudicial quando o superior, em que pese ciente da prática de abusos em desfavor de algum funcionário, opta por permanecer inerte. Assim, uma gestão ineficiente pode decorrer tanto da negação da situação, como do envolvimento do superior hierárquico na dinâmica perversa do grupo.<sup>37</sup>

Conforme explicitado anteriormente, a atual configuração das relações laborais ensejou a expansão dos comportamentos de assédio moral laboral, sobretudo em função da ampliação do ritmo de trabalho pautado em uma gestão voltada para o alcance de objetivos, que exerce uma pressão competitiva sobremaneira sobre os empregados, o que acarreta em uma maior fungibilidade da mão de obra, em distanciamento e anonimato da direção da empresa bem como na promoção de vínculos humanos precários.<sup>38</sup>

Outrossim, a deficiência no plano de trabalho, as falhas nos comportamentos das lideranças, a posição socialmente desamparada das vítimas e os baixos padrões morais são também fatores indicativos da ocorrência do assédio moral.<sup>39</sup>

---

<sup>34</sup> Cf. ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (Genebra) (Org.). **Serie Protección de la Salud de los Trabajadores. No. 4:** Sensibilizando sobre el Acoso psicológico en el trabajo. 2004. Disponível em: <[http://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/pwh4sp.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4sp.pdf)>. Acesso em: 09 abr. 2017.

<sup>35</sup> Cf. LEYMANN, Heinz, op. cit.

<sup>36</sup> Idem, ibidem.

<sup>37</sup> Idem, ibidem.

<sup>38</sup> Cf. FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Op cit., p. 6.

<sup>39</sup> Cf. PRATA, Marcelo Rodrigues. *Anatomia do assédio moral no trabalho*, São Paulo: LTr, 2008.

Assim, é possível inferir que as causas que dão azo ao assédio moral laboral não comportam um rol taxativo, tampouco poderiam, uma vez que estão relacionadas às questões subjetivas inerentes ao comportamento humano em sociedade.

### 1.3. PRESSUPOSTOS

Conforme explicitado, o assédio moral laboral se caracteriza pela prática de condutas abusivas, perpetradas de maneira reiterada e que contém um viés psicológico, que atentam contra a dignidade psíquica da vítima, objetivando a sua exclusão do local de trabalho.

Partindo-se desse conceito, é possível concluir que para sua caracterização existem quatro elementos a serem considerados, a saber: a natureza psicológica, o caráter reiterado e prolongado da conduta ofensiva ou humilhante, a finalidade de exclusão e a presença de grave dano psíquico-emocional que comprometa a higidez física e/ou mental da vítima.<sup>40</sup>

#### 1.3.1. Condutas ofensivas ou humilhantes

A princípio é forçoso salientar que são inúmeras as maneiras pelas quais é possível assediar alguém. Assim, muito mais importante do que estabelecer um rol de condutas, é verificar se elas são praticadas de maneira reiterada e se têm como propósito a violação da dignidade física e mental da vítima.

Durante o desenvolvimento do processo de assédio moral o agressor pode se valer de várias condutas, tais como escritos, gestos, palavras, risos e olhares, sendo que em um primeiro momento geralmente apenas na vítima nasce a sensação de que algo está errado, sem que, no entanto, consiga responder o que exatamente lhe atinge. As condutas inicialmente são sutis e apenas com a reação da vítima se tornam abertas e declaradas aos olhos dos demais.<sup>41</sup>

Heinz Leymann, através da publicação do *Inventory of Psychological Terrorism – LIPT*, enumerou as possíveis condutas das quais o agente que inicia o processo de assédio moral poderia lançar mão, propondo uma lista de quarenta e cinco itens, subdivididos nos seguintes

---

<sup>40</sup> Cf. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Revista LTr Legislação do Trabalho, São Paulo, v. 70, n. 9, p. 1079-1089, set. 2006, p. 1080- 1081.

<sup>41</sup> Cf. HIRIGOYEN, Marie-France. Op cit., p. 107.

grupos de comportamentos: ações destinadas a romper as relações da vítima no local de trabalho, impedindo sua comunicação; atitudes no sentido de destruir a reputação da vítima e, por fim, um terceiro grupo, tendente a atingir a vítima por meio da desqualificação profissional.<sup>42</sup>

Buscando realizar um estudo sistemático sobre o tema, HIRIGOYEN estabeleceu, com espeque nos objetivos do assediador, quatro categorias de condutas que, de maneira recorrente, encontram liame com o início do processo de assédio moral, sendo elas: degradação das condições de trabalho, ações de isolamento e recusa de comunicação, ataques contra a dignidade e, por fim, ameaças verbais, físicas ou sexuais.<sup>43</sup>

Incluem-se no rol de condutas classificadas como degradantes das condições de trabalho: retirar a autonomia da vítima, não lhe transmitir informações necessárias para a realização de tarefas, agir de modo a impedir que obtenha promoções, induzir a vítima ao erro, causar danos em seu local de trabalho e retirar o trabalho que normalmente lhe compete.<sup>44</sup>

Com relação ao isolamento e recusa de comunicação, HIRIGOYEN aponta que são procedimentos sentidos de maneira profunda pela vítima, mas que são tratados de forma desdenhosa pelo assediador. Dentre essas condutas destacam-se: interromper a vítima constantemente, separá-la dos demais, ignorar sua presença, proibir seu contato com os colegas E impedir sua comunicação através de qualquer meio.<sup>45</sup>

No que concerne aos atentados contra a dignidade, estão incluídas condutas como desacreditar a vítima diante dos colegas, superiores ou subordinados, criticar sua vida privada, fazer chacotas de suas origens, espalhar rumores desagradáveis a seu respeito ou atribuir-lhe problemas psicológicos. Muitas vezes a ocorrência dessas condutas são percebidas por todos, contudo, a vítima é considerada responsável pelo que está lhe acontecendo.<sup>46</sup>

Por fim, condutas como invadir a privacidade da vítima, falar com ela aos gritos ou agredi-la fisicamente, por exemplo, são classificadas como violência verbal ou física, e são presentes quando o assédio já é estabelecido a ponto de se sua prática ser de conhecimento tanto daqueles que trabalham no mesmo ambiente da vítima quanto da chefia.<sup>47</sup>

---

<sup>42</sup> Cf. HIRIGOYEN, Marie-France. Op cit., p. 107.

<sup>43</sup> Idem, ibidem, p.107.

<sup>44</sup> Idem, ibidem, p.107.

<sup>45</sup> Idem, ibidem, p.109.

<sup>46</sup> Idem, ibidem, p.109.

<sup>47</sup> Idem, ibidem, p.109.



Em que pese a diversidade de condutas elencadas, é imprescindível destacar que, para que sejam caracterizadas como assédio moral laboral, devem ser realizadas de forma reiterada no âmbito laboral, na medida em que o assédio moral é uma prática que só adquire significado através da repetição, cuja finalidade é a busca pela degradação das condições sociais e materiais do trabalho ou, de maneira mais específica, o afastamento da vítima do local em que desempenha suas atividades profissionais.<sup>48</sup>

Afora isso, ressalta-se que nem sempre as agressões são humilhantes ou constrangedoras quando observadas de maneira pontual e isolada, sendo sempre necessário fazer o cotejo com o contexto em que a prática abusiva encontra-se inserida.

### 1.3.2. Habitualidade

Um elemento essencial para a configuração do assédio moral laboral é a reiteração da conduta ofensiva ou humilhante, uma vez que, tendo o fenômeno natureza psicológica, há de ser um ato reiterado que gera abalo psíquico à vítima. O pressuposto da habitualidade importa em dizer que o assédio apenas restará caracterizado se a conduta for praticada em mais de uma oportunidade. Nesse sentido, apenas um ato isolado não terá o condão de caracterizar a prática do assédio moral, o que implica afirmar que não existe um lapso temporal específico necessário para que o assédio se perfectibilize, pois o que importa para sua caracterização é a repetição e sistematização da agressão.<sup>49</sup>

Assim, o assédio moral não é a conduta que implique na agressão pontual, ou destempero momentâneo, ou ainda a ofensa ocasional que decorre do estresse emocional e que é seguida de um pedido de desculpas. Muito embora todas essas condutas possam ser empregadas pelo agressor, para que se possa falar em assédio moral é imprescindível a frequência e a repetição das humilhações.<sup>50</sup>

Em resumo, o terror psicológico característico do assédio moral apenas restará configurado quando da presença de atos abusivos reiterados que visem à humilhação e perseguição

---

<sup>48</sup> Cf. HIRIGOYEN, Marie-France. Op cit., p. 109.

<sup>49</sup> Cf. MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2015.p. 19.

<sup>50</sup> Cf. GUEDES, Márcia Novaes, Op cit., p. 3.

da vítima, porque o assédio moral pressupõe a repetição sistemática, intencional e direcionada à degradação deliberada das condições de trabalho.

### 1.3.3 Consequências suportadas pela vítima

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, pesquisas desenvolvidas com o intuito de investigar os efeitos do assédio moral laboral apontam que o fenômeno reduz a saúde psicológica e física das vítimas, afetando negativamente seu bem-estar e a eficiência de outros trabalhadores, ao mesmo tempo em que instala a negligência e o absenteísmo, provocando um aumento expressivo de pedidos de licenças médicas e afastamentos.<sup>51</sup>

HIRIGOYEN afirma que o assédio, tal qual o assalto à mão armada ou o estupro acarreta em uma situação de traumatismo à vítima, que fica fragilizada. Ressalta que entre as situações de assédio e os demais tipos de sofrimentos que podem ocorrer no âmbito do trabalho, há em comum o sentimento de vergonha e humilhação, que frequentemente vem acompanhado da inexistência de ódio pela figura do agressor, uma vez que a única coisa que a vítima almeja é ser reintegrada ao status de membro do grupo, para que possa recuperar seu sentimento de autoestima.<sup>52</sup>

Em um primeiro momento, quando a prática do assédio é recente e quando ainda existe a perspectiva de uma reação, os sintomas são muito parecidos com aqueles ocasionados pelo estresse laboral, que podem incluir distúrbios alimentares e do sono, cansaço, nervosismo, dores musculares, dentre outros. Justamente por serem os indícios similares, ou até mesmo iguais ao do estresse, se faz necessária a percepção de outro elemento, o sentimento de impotência e humilhação, caso contrário corre-se o risco de cair no senso comum de que o estresse é sinônimo de assédio moral, o que não pode subsistir.<sup>53</sup>

Ante a manutenção e recrudescimento do assédio, contudo, os sintomas podem evoluir e convergir para o desenvolvimento de um quadro clínico de depressão. Nesse momento, o assediado

---

<sup>51</sup>Cf. ORGANIZATION, International Labour. **WORKPLACE STRESS: A collective challenge**. 2016. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466547.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf)>. Acesso em: 09 abr. 2017.

<sup>52</sup> Cf. HIRIGOYEN, Marie-France. Op cit., p. 172.

<sup>53</sup> Idem, ibidem, p, 172/173.

passa a manifestar sinais de apatia, tristeza, complexo de culpa, perda do significado do trabalho, obsessão, e em situações extremas, tendências suicidas.<sup>54</sup>

Com a continuidade do assédio, HIRIGOYEN assegura que a maior parte das vítimas passa a apresentar sintomas caracterizadores de distúrbios psíquicos com o desenvolvimento de neuroses traumáticas e, em casos mais raros, quadros psicóticos. Isso ocorre porque a vítima continua a rememorar as cenas de violência e de humilhação, em uma espécie de “flashback doloroso”, situação que, a depender do contexto de cada caso, pode perdurar durante vários anos, porque esse tipo de agressão deixa marcas a longo prazo, “é como se o corpo tivesse gravado involuntariamente a memória do traumatismo e que este pudesse ser revivido eternamente e a todo instante”<sup>55</sup>.

Outrossim, BARRETO aponta, com base em entrevistas realizadas com um grupo contendo 870 pessoas no total, entre homens e mulheres vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho, que os danos decorrentes de tal prática se manifestam de maneira distinta a depender do gênero, cujo resultado, expresso em percentuais, colaciona-se a seguir <sup>56</sup>:

SINTOMAS	MULHERES	HOMENS
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações e tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15

<sup>54</sup> Cf. HIRIGOYEN, Marie-France. Op cit., p. 173/174/175.

<sup>55</sup> Idem, ibidem. p. 165.

<sup>56</sup> BARRETO, Margarida. **Uma jornada de humilhações**. São Paulo: Fapesp. PUC, 2000.

Tonturas	22,3	3,2
Ideias de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passar a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Assim, a consequência mais marcante do assédio moral será o dano psíquico-emocional, que traz prejuízos de ordem interna gravíssimos à pessoa do assediado.

#### **1.4 O QUE NÃO CARACTERIZA ASSÉDIO MORAL LABORAL**

O que diferencia o assédio moral das demais modalidades de violência no trabalho é a associação entre duas dimensões, a temporal e a moral, dado que são elementos imprescindíveis a duração no tempo e objetivo de destruir a vítima alvo das agressões.<sup>57</sup>

O assédio moral, por conseguinte, deve ser distinguido das demais formas de sofrimento que eventualmente ocorrem no ambiente de trabalho, não obstante o seu processo de caracterização possa, em determinadas circunstâncias, perpassar pelo estresse, pelo conflito, pela gestão por injúrias, agressões pontuais, más condições de trabalho e imposições profissionais, no entanto, tais situações, por si só, não podem, quando analisadas isoladamente, ser interpretadas como sinônimos do assédio moral.<sup>58</sup>

Há de se destacar que o ambiente corporativo é um local de extrema competição, onde conflitos, embates entre pontos de vista divergentes, tensões e estresse decorrentes dessa atmosfera hostil de busca incessante por resultados, acabam inevitavelmente ocorrendo, causando desconfortos de toda ordem, os quais, não precisam, necessariamente, repercutir de forma negativa na esfera moral do empregado.<sup>59</sup>

<sup>57</sup> Cf. GUEDES, Márcia Novaes, Op cit., p. 4.

<sup>58</sup> Idem, ibidem, p.4.

<sup>59</sup> Idem, ibidem, p.2.

O assédio moral, portanto, não pode ser confundido com o aumento ou diminuição da quantidade de trabalho, ou com a alteração do local de trabalho, nem com a exigência de cumprimento para com metas e horários estabelecidos, tampouco com a obrigação de desenvolver atividades de risco ou pouco confortáveis, desde que referidas condutas não visem à humilhação e segregação do empregado.<sup>60</sup>

Considerando que o assédio moral pressupõe a repetição da conduta abusiva, é inadequado o emprego do termo para a caracterização de atitudes agressivas pontuais, ainda que elas venham a acarretar em danos ao empregado, uma vez que, a não ser que tenha sido precedido por outras agressões, um ataque verbal pontual caracteriza-se como um ato de violência, mas não com o assédio, que é uma agressão perpétua.<sup>61</sup>

Também necessário empreender na distinção havida entre o assédio moral laboral e a gestão por estresse, porquanto é bastante comum a relação entre ambas as situações, conquanto, no assédio moral há o pressuposto de vulnerabilidade da integridade moral da vítima, enquanto que o estresse decorrente do trabalho não prescinde desse elemento, muito embora também possa ser fonte de sofrimento ao empregado.<sup>62</sup>

O objetivo principal da gestão por estresse não é destruir os empregados, mas sim, a melhoria do desempenho com vistas a tornar a realização da uma tarefa mais rápida e eficiente, enquanto que o assédio moral não tem qualquer relação com a busca por maior eficiência, mas sim, objetiva a exclusão de uma determinada pessoa, porque de alguma maneira, ela incomoda ao agressor. Muito embora o método da gestão por estresse possa causar danos ao empregado, não há que se confundir sua prática com o assédio moral.<sup>63</sup>

Ainda, importante é a diferença entre o assédio moral e as más condições de trabalho, uma vez que, no que se refere a elas, deve-se sopesar a noção de intencionalidade. Isso porque, salvo se as condições forem exclusivamente impostas a um único funcionário ou a um pequeno grupo, o trabalho desenvolvido em um ambiente mal iluminado e exíguo, por exemplo, não pode ser caracterizado como forma de assédio moral.<sup>64</sup>

---

<sup>60</sup> Cf. GUEDES, Márcia Novaes, Op cit., p. 2.

<sup>61</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. Op cit., p. 31.

<sup>62</sup> Cf. CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. Op cit., p. 27.

<sup>63</sup> Cf. HIRIGOYEN, Marie-France. Op cit., p. 23.

<sup>64</sup> Idem, ibidem, p. 33.

Com relação às exigências profissionais, é cediço que todo trabalho apresenta certo grau de imposição e dependência. Assim, existem atividades inerentes ao contrato de trabalho que devem ser exigidas do trabalhador. É normal a presença de cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho ou comportamento, que devem ser feitas de forma explícita e não vexatória. Porém, ocorre o assédio moral quando essas imposições são direcionadas para uma pessoa de modo repetitivo e são utilizadas, tão somente, com propósito de humilhação e segregação, comprometendo negativamente a integridade física e psicológica do indivíduo.<sup>65</sup>

Com relação ao conflito no ambiente de trabalho, HIRIGOYEN afirma que é normal e, até certo ponto, tem sua utilidade, na medida em que, em muitas oportunidades, será fonte de renovação, pois obriga os envolvidos a reconsiderar e pensar de novas maneiras, enquanto que o assédio moral busca impedir qualquer mudança.<sup>66</sup>

Para a Organização Mundial da Saúde o assédio moral se diferencia do conflito por duas razões principais: o assédio moral é caracterizado por ações antiéticas e é contraproducente para todos os envolvidos.<sup>67</sup>

Geralmente as pessoas entram no local de trabalho com algumas expectativas específicas em relação a seu salário, ao desenvolvimento de competências, progressão na carreira, dentre outros, e para alcançar seus objetivos buscam desenvolver variadas competências profissionais e compartilhar experiências relacionadas aos objetivos da empresa. Na busca pela concretização desses objetivos, é normal que a competição tenha vez no âmbito laboral, contudo, na sua compreensão usual, a competição é baseada em dados ou fatos e se concentra sobretudo no conteúdo, e não em opiniões pessoais. Nesse sentido, em uma situação de concorrência saudável, os conflitos são resolvidos de maneira rápida e amigável.<sup>68</sup>

Contudo, LEYMANN aponta que a demora na resolução de um conflito pode fortalecê-lo e isso, com o passar do tempo, pode proporcionar ao surgimento de práticas de assédio moral,

---

<sup>65</sup> Cf. HIRIGOYEN, Marie-France. Op cit., p. 34.

<sup>66</sup> Idem, ibidem, p. 28.

<sup>67</sup> Cf. ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (Genebra) (Org.). **Serie Protección de la Salud de los Trabajadores. No. 4:** Sensibilizando sobre el Acoso psicológico en el trabajo. 2004. Disponível em: <[http://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/pwh4sp.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4sp.pdf)>. Acesso em: 09 abr. 2017.

<sup>68</sup> Cf. HIRIGOYEN, Marie-France. Op cit., p. 24/25.

nesse sentido o assédio moral poderia, de maneira eventual, ter sua origem em um conflito mal resolvido.<sup>69</sup>

Por fim, o assédio moral e o assédio sexual são figuras afins, contudo, não se confundem. O assédio sexual, segundo LIPPMAN “é o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico ou sócio da empresa, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou ameaça, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, tais como a perda do emprego ou de benefícios”.<sup>70</sup>

PEDDUZI afirma que, no concerne ao assédio sexual “a violência tem direção vertical e sentido descendente, (...) ocorre no âmbito de uma relação de sujeição hierárquica onde a subordinação jurídica é utilizada como instrumento de obtenção de favores de ordem sexual”.<sup>71</sup>

Com efeito, o assédio sexual foi tipificado como crime, pela Lei nº 10.224/2001, que acresceu o item A ao art. 216 do Código Penal:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.  
Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.<sup>72</sup>

Vê-se, portanto, que se tratam de fenômenos distintos: um é tipificado penalmente, enquanto o outro é uma conduta reprovável dentro da seara das relações de trabalho. Ambas as formas de assédio, tanto sexual, quanto moral trazem, em seu conteúdo a ideia de violência. Todavia, a diferença precípua entre as duas modalidades reside no âmbito dos interesses tutelados, uma vez que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral viola a dignidade psíquica da vítima.

---

<sup>69</sup> Cf. LEYMANN, Heinz, op. cit.

<sup>70</sup> Cf. LIPPMAN, Ernesto. **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2001. p.21.

<sup>71</sup> PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio Moral. **Revista do Tst**, Brasília, v. 73, n. 2, p.25-45, abr. 2007. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/2309/002\\_peduzzi.pdf?sequence=5](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/2309/002_peduzzi.pdf?sequence=5)>. Acesso em: 09 de abril de 2017.

<sup>72</sup> BRASIL, **Código Penal**, 1940.

## 1.5 SUJEITOS

Para uma melhor concepção acerca do tema, faz-se necessário empreender em uma análise acerca do das partes envolvidas nos casos de assédio moral laboral, quais sejam, o assediador e o assediado.

### 1.5.1 Assediador/Agente

Inicialmente destaca-se que, muito embora a Psicologia caracterize o indivíduo assediador, em geral, como “pessoa difícil e com transtorno de personalidade: paranoico, antissocial, sádico e, sobretudo, perverso narcisista”<sup>73</sup>, no que concerne ao assédio moral laboral, não há consenso acerca da existência de um perfil padrão pré-definido que seja capaz de abranger todos os indivíduos que praticam condutas abusivas no ambiente de trabalho.

Consoante aponta HIRIGOYEN, nem sempre o assediador será alguém dotado de personalidade narcisista e paranoica, que busca satisfação pessoal através da prática de atos perversos para com os demais.<sup>74</sup>

Nesse sentido, PRATA afirma, inclusive, que qualquer pessoa pode, a depender das circunstâncias, perseguir um subalterno ou até mesmo, o próprio superior hierárquico.<sup>75</sup>

Quando ocorre a judicialização da questão, entretanto, o perfil psicológico do assediador perde relevância, porquanto, o Poder Judiciário deve empreender em uma análise objetiva das condutas externadas e praticadas de maneira reiterada, por meio das quais será possível averiguar sobre a ocorrência ou não, do assédio moral, não sendo necessário adentrar nas nuances psicológicas do agressor.<sup>76</sup>

Além disso, não se pode confundir a figura do assediador com a figura do superior hierárquico, vez que, a depender das circunstâncias de cada caso, nem sempre aquele que pratica o assédio moral será quem ocupa cargo de chefia. Em algumas situações o assediador poderá ser o superior hierárquico, contudo, em outras tantas, esse papel poderá ser assumido tanto por colegas de trabalho, quanto por subordinados à vítima, conforme se verá mais adiante.

---

<sup>73</sup> CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. Op cit., p. 45.

<sup>74</sup> Cf. HIRIGOYEN, Marie-France. Op cit., p. 247.

<sup>75</sup> Cf. PRATA, Marcelo Rodrigues. Op. cit., p. 148.

<sup>76</sup> Cf. CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. Op cit., p. 46.



### 1.5.2 Assediado/ Vítima

LEYMANN aponta para a existência de um falso estereótipo acerca das vítimas de assédio moral laboral. Segundo ele, as vítimas de *mobbing* são geralmente descritas como pessoas dedicadas a seu trabalho e ávidas por sucesso profissional. Apesar dos preconceitos, aponta que, em geral, quando do início do processo do assédio moral, as vítimas não conseguem compreender a situação e apresentam dificuldades de reagir a ele, sendo que, muitas vezes, precisam recorrer ao aconselhamento psicológico para aprender a lidar com a situação.<sup>77</sup>

Considerando que um local de trabalho é regulado por regras comportamentais que reclamam pela cooperação efetiva, quando um conflito surge, a ordem deve ser restaurada. Contudo, quando situações conflituosas não são resolvidas de pronto e atingem o estágio do assédio moral propriamente dito, não faz sentido culpar a personalidade da vítima por isso.<sup>78</sup>

Assim, não se pode inferir que existe um perfil psicológico específico para as pessoas que são assediadas, o que existe, de maneira incontestável, são contextos profissionais nos quais o assédio ocorre com maior facilidade.<sup>79</sup>

## 1.6 MODALIDADES DO ASSÉDIO MORAL LABORAL

Em linhas gerais, o assédio moral laboral é classificado com base em sua origem da seguinte forma: assédio moral vertical descendente, assédio moral vertical ascendente ou assédio moral horizontal.

O assédio praticado pelo superior hierárquico é denominado assédio moral vertical descendente. O assédio praticado por indivíduo que ocupa a mesma posição hierárquica da vítima é chamado de assédio moral horizontal. Já o assédio moral vertical ascendente é aquele realizado pelos subordinados contra um superior hierárquico.

---

<sup>77</sup> Cf. LEYMANN, Heinz, op. cit.

<sup>78</sup> Idem, ibidem.

<sup>79</sup> Cf. HIRIGOYEN, Marie-France. Op cit., p. 247/248.

### 1.6.1 Assédio moral vertical descendente

Nessa modalidade de assédio, ocupa a posição de agente o superior hierárquico que, a depender do caso concreto, poderá ser tanto a pessoa física do empregador, o sócio da empresa ou qualquer pessoa que possui uma relação hierárquica de subordinação para com a vítima.

A promoção do medo e do sofrimento do empregado pode partir da direção ou de um superior hierárquico, e decorre, em regra, da perversidade pura e simples do sujeito ativo ou da adoção ou aceitação pela empresa desse método como forma de estimular a produção ou forçar a saída de algum funcionário que não é mais considerado útil para a função que desempenha.<sup>80</sup>

O assédio moral laboral vertical descendente ocorre no âmbito de uma relação de subordinação, na qual o assediador, utilizando-se de sua posição superior, pratica condutas abusivas em desfavor da vítima, empregando tratamento vexatório, incompatível com o padrão médio de conduta na sociedade.<sup>81</sup>

O objetivo do assédio moral cometido por superior hierárquico é excluir do ambiente de trabalho aquele subordinado que, por alguma razão, não se adapta as regras de organização, que esteja com a saúde debilitada ou, ainda, que represente uma ameaça ao cargo/função de seu superior.<sup>82</sup>

Assim, por ser praticado por um superior hierárquico, o assédio moral vertical descendente resulta em efeitos muito mais graves à saúde física e mental da vítima, que se sente isolada e apresenta maiores dificuldades na busca pela resolução do problema.<sup>83</sup>

### 1.6.2 Assédio moral vertical ascendente

É consenso entre os autores que essa modalidade de assédio é a que apresenta menor ocorrência. CASTRO<sup>84</sup> compreende que isso ocorre porque essas situações são comumente evitadas, já que o assédio cometido por um subordinado pode acarretar na extinção da relação laboral, através, inclusive, da demissão com justa causa em decorrência de falta grave.

---

<sup>80</sup> Cf. ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2007. Edição E-book.

<sup>81</sup> Cf. HIRIGOYEN, Marie-France. Op cit., p. 112.

<sup>82</sup> Cf. ALKIMIN, Maria Aparecida. Op., cit.

<sup>83</sup> Cf. HIRIGOYEN, Marie-France. Op cit., p. 112.

<sup>84</sup> Cf. CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. Op cit., p. 46/57.

O assédio moral vertical ascendente é aquele praticado por apenas um ou por um grupo de indivíduos contra superior hierárquico, caracteriza-se através de alegações infundadas, isolamento, sabotagens, dentre outros.<sup>85</sup>

Referida modalidade de assédio pode ser decorrente, por exemplo, de uma fusão entre empresas, em que funcionários passam a estar submetidos a um novo chefe, que não está familiarizado com a organização laboral do local, ou quando o superior hierárquico, em função da tenra idade, não consegue manter a autoridade sobre seus subordinados.<sup>86</sup>

### 1.6.3 Assédio moral horizontal

O assédio moral horizontal é aquele no qual o assediador ocupa o mesmo ou semelhante nível hierárquico ao da vítima e pode ser desencadeado tanto pela competição inerente ao ambiente laboral, especialmente na esfera dos setores privados, como pela inveja, pela preferência pessoal de um superior, por preconceitos envolvendo cor, orientação sexual ou identidade de gênero, assim como por conflitos decorrentes de opiniões divergências acerca de um determinado assunto.<sup>87</sup>

É necessário frisar que o mero desentendimento pontual entre colegas de trabalho não pode ser definido como assédio moral, uma vez que, para que reste configurado o assédio moral horizontal, não basta a mera desavença de ordem pessoal entre os empregados, devendo estar presente a violência psicológica de grande intensidade e contínua, causando prejuízos de ordem psíquica à vítima.<sup>88</sup>

Esse tipo de assédio ocorre, muitas vezes, sob o olhar complacente da empresa, que nada faz para coibir a prática entre seus empregados, em que pese ser inerente ao poder empregatício dirigir, fiscalizar e punir os participantes da organização empresarial dentro do estabelecimento.<sup>89</sup>

Acrescenta-se, ainda, que na modalidade horizontal, o assédio poderá ser realizado por um grupo de pessoas ou por apenas um indivíduo. Não obstante, é imprescindível que tanto o grupo

---

<sup>85</sup> Cf. ALKIMIN, Maria Aparecida, Op cit., Edição E-book.

<sup>86</sup> Idem, ibidem.

<sup>87</sup> Cf. RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio Moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2006.p. 79.

<sup>88</sup> Cf. HIRIGOYEN, Marie-France. Op cit., p. 26.

<sup>89</sup> Cf. RUFINO, Regina Célia Pezzuto. Op. cit., p. 79.

ofensor, quanto o grupo objeto do assédio seja identificado, na medida em que no assédio moral deverá haver, necessariamente, a determinação dos sujeitos envolvidos.<sup>90</sup>

## 1.7 FASES DO ASSÉDIO MORAL LABORAL

LEYMANN afirma que o caráter do *mobbing* é alterado ao longo do tempo. Sendo assim, com espeque nas pesquisas que desenvolveu acerca do tema, estabeleceu quatro fases que são, via de regra, verificadas nos processos de assédio moral laboral. São elas: fase do conflito, fase do *mobbing*, fase da intervenção da empresa e, por fim, fase de marginalização ou exclusão da vida laboral.<sup>91</sup>

Muito embora a classificação de Leymann venha sendo utilizada como referência, é tarefa complexa o estabelecimento de uma sequência de fatos que acontecem no âmbito de um processo de assédio moral laboral, justamente em razão das especificidades de cada caso.<sup>92</sup>

Com efeito, nem todos os processos de assédio moral precisam observar todas as fases descritas por Leymann para serem caracterizados como tal.

A situação de disparo é, mais frequentemente, um conflito. O *mobbing*, portanto, pode ser visto como um conflito escalado. Não se sabe ao certo o que leva ao desenvolvimento de um conflito em uma situação de assédio moral, até mesmo porque a existência de conflitos interpessoais é normal em qualquer ambiente social.<sup>93</sup>

O assédio moral pode conter um grande número de comportamentos, que quando vistos de maneira isolada não são necessariamente indicativos de que um processo perverso se encontra em curso. No entanto, na fase do *mobbing*, a prática desses comportamentos quase diariamente e durante muito tempo podem alterar o seu contexto e sendo assim são utilizados como mecanismos para estigmatizar a vítima.<sup>94</sup>

Na verdade, todos os comportamentos observados, independentemente do seu significado, têm o denominador comum de se basear na intenção de humilhar, prejudicar ou

---

<sup>90</sup> Cf. PAMPLONHA, FILHO, Rodolfo. Op. cit.

<sup>91</sup> Cf. LEYMANN, Heinz, op. cit.

<sup>92</sup> Cf. GUIMARÃES, Lílíana Andolpho; RIMOLI, Adriana Odalia. ***Mobbing***" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. Psic.: Teor. e Pesq. 2006, vol.22, n.2, pp.183-191.

<sup>93</sup> Cf. LEYMANN, Heinz, op. cit.

<sup>94</sup> Idem, ibidem.

segregar determinada pessoa. Assim, a manipulação agressiva é a principal característica dessa etapa.<sup>95</sup>

Quando o assédio moral chega na fase de intervenção LEYMANN<sup>96</sup> aponta que o processo se torna oficialmente um caso de assédio moral, sendo nesse momento que os superiores hierárquicos ou a direção da empresa tomam conhecimento acerca do o processo de *mobbing*.

Muitas vezes os superiores tendem negar a ocorrência do assédio moral, desconsiderando os prejuízos suportados pela vítima, o que que resta por recrudescer os efeitos do processo de assédio. São decorrentes dessa fase as explicações errôneas acerca da origem das condutas abusivas, uma vez que colegas e gestão tendem a criar justificativas baseadas em características pessoais da vítima. Assim, nesse momento, em última análise, a vítima fica rotulada como alguém que merece passar por aquela situação abusiva.<sup>97</sup>

A fase da marginalização ou de exclusão da vida laboral, por fim, se encerra com a vítima abandonando seu emprego, muito provavelmente depois de haver passado por vários e prolongados períodos de licença. Essa situação servirá como elemento propulsor para o desenvolvimento de doenças graves, que levam a vítima, no mais das vezes, a procurar auxílio médico.<sup>98</sup> No entanto, LEYMANN ressalta que, com base em suas análises, à vítima de assédio moral laboral é muito facilmente atribuído diagnóstico errôneo, seja pela descrença em seu relato ou porque os profissionais da saúde não fazem em uma análise cronológica e pormenorizada dos eventos desencadeadores daquela doença. Os diagnósticos mais incorretos nessas situações, consoante elenca, são paranoia, transtorno de bipolaridade ou distúrbio de personalidade.<sup>99</sup>

Em resumo, o assédio moral caracteriza-se como uma situação de extrema violência no trabalho, marcada pela prática reiterada de condutas que têm como propósito destruir, prejudicar, anular ou excluir a vítima. Na relação de trabalho subordinado, em razão da hipossuficiência de um dos seus sujeitos, em que a possibilidade de perda do posto de trabalho que lhe dá a subsistência, o empregado, por muitas vezes acaba se submetendo a todo tipo de violência, não somente de seu empregador, mas até mesmo de seus próprios colegas de trabalho. A consequência dessa

---

<sup>95</sup> Cf. LEYMANN, Heinz, op. cit.

<sup>96</sup> Idem, ibidem.

<sup>97</sup> Idem, ibidem.

<sup>98</sup> Idem, ibidem.

<sup>99</sup> Idem, ibidem.

insegurança do ambiente físico e emocional do trabalho é o dano sofrido pelo empregado, cuja reparação reclama a incidência do instituto da responsabilidade civil.

Tecidas essas considerações acerca do assédio moral laboral, o próximo capítulo tratará de especificar os contornos da responsabilidade civil que poderá decorrer da prática do assédio moral no âmbito das relações de trabalho.

## 2. TEORIA GERAL DA RESPONSABILIDADE CIVIL

O tema da responsabilidade civil é objeto de estudo desse trabalho, na medida em recai sobre o empregador o ônus de garantir a subsistência de seus empregados. Não obstante, até que ponto o empregador de fato contribui para melhoria da qualidade de vida de seus subordinados, promovendo assim, a função social da empresa, é um questionamento que tem pertinência no âmbito do tema aqui debatido.

Segundo entendimento exarado por CAVALIERI FILHO, o Direito destina-se a repressão dos atos ilícitos bem como à correção dos danos por eles causados. Com o fito de alcançar esse objetivo, aduz que o ordenamento jurídico estipula uma série de deveres que, a depender do caráter do direito a que correspondem, podem ser classificados em deveres positivos, como o dever de dar ou fazer e em deveres negativos, como o dever de não fazer ou de tolerar que alguém faça alguma coisa. Dentre esses deveres, destaca-se no campo da responsabilidade civil, o dever de não prejudicar a outrem, expresso na máxima do Direito Romano *neminem laedere*.<sup>100</sup>

CAVALIERI entende ser o dever jurídico “uma conduta externa de uma pessoa imposta pelo Direito Positivo, por exigência da conveniência social”, que não pode ser entendido como uma mera advertência ou conselho, mas sim como uma imposição, uma ordem, que é destinada a todos os indivíduos indistintamente, e que, como consequência, cria obrigações.<sup>101</sup>

A violação de um desses deveres previstos pelo sistema normativo caracteriza um ilícito, que eventualmente poderá ser a fonte de um dano sofrido por outrem. Diante da presença de um ilícito como causa de um dano suportado por terceiro, surgirá um novo dever jurídico, qual seja, o dever jurídico de reparar o prejuízo. A esse dever jurídico violado Cavalieri denomina dever jurídico originário, e ao dever jurídico que nasce dessa violação denomina dever jurídico sucessivo, e é justamente nessa ideia que se encontram assentadas as bases da responsabilidade civil.<sup>102</sup>

O instituto da responsabilidade civil, desde os seus primórdios, passou por diversas alterações e, ainda hoje, consoante preceitua PEREIRA permanece em constante processo de

---

<sup>100</sup> Cf. CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 13.

<sup>101</sup> CAVALIERI FILHO, Sérgio. Op. Cit. p. 14.

<sup>102</sup> Cf. CAVALIERI FILHO, Sérgio. Op. Cit. p. 14.

desenvolvimento.<sup>103</sup> Com efeito, segundo DIAS tal desenvolvimento é resultante do grande dinamismo que permeia o instituto que, para garantir a recomposição da estabilidade mitigada pela ocorrência do dano, precisa, de tempos em tempos, adequar-se aos novos modelos sociais vigentes.<sup>104</sup>

Assim, a expressão responsabilidade exprime a noção de equivalência, de contraprestação, o que tem o condão de exprimir a ideia de que responsabilidade seria uma repercussão obrigacional. Em acepção jurídica, o vocábulo responsabilidade exprime concepção semelhante, sendo o dever de reparação de um prejuízo que foi causado pela violação de um dever jurídico pelo agente agressor.<sup>105</sup>

A noção hodierna de responsabilidade civil, de acordo com CAVALIERI FILHO, tem sua gênese na violação de um dever jurídico preexistente, mediante a prática de uma conduta violadora de um direito, da qual, necessariamente, deverá decorrer dano a terceiro, haja vista que não há responsabilidade sem dano, isto porque, se assim o fosse, o ordenamento jurídico estaria a tutelar o enriquecimento sem causa daquele que recebe indenização, muito embora ausente o dano que a justifique.<sup>106</sup>

Esta violação a um dever jurídico preexistente acarreta em um dever jurídico sucessivo consubstanciado na reparação do prejuízo causado. Com efeito, o artigo 927 do Código Civil caracteriza este dever de promover a reparação do dano sofrido como uma relação jurídica obrigacional, na medida em que preceitua que aquele que, por ação ou omissão, imprudência ou negligência violar direito e causar dano a outrem, é obrigado a promover a reparação pertinente:

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.<sup>107</sup>

---

<sup>103</sup> Cf. PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade Civil**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000. p. 8.

<sup>104</sup> Cf. DIAS, José de Aguiar. **Da Responsabilidade Civil**. 11. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006. p. 25.

<sup>105</sup> Idem, *ibidem*, p. 4.

<sup>106</sup> Cf. CAVALIERI FILHO, Sérgio Op. Cit. p. 14.

<sup>107</sup> BRASIL, **Código Civil**, 2002.



Outrossim, GOMES afirma que o objetivo da responsabilidade civil é, mediante verificação da ocorrência do dano, estabelecer o sujeito devedor da obrigação de indenizar. Com efeito, a responsabilidade civil opera a partir da existência de um ato ilícito – entendido como a reunião dos pressupostos necessários ao surgimento do instituto - e, tem por finalidade, tornar indemne a vítima, colocando-a em posição em que estaria antes da ocorrência do evento danoso.<sup>108</sup>

Assim, a noção inicial de responsabilidade civil diz respeito ao dever de indenizar o dano gerado por uma conduta antijurídica, ocasionando a quebra de um dever jurídico preexistente, ou, em outras palavras, que aquele que causar dano a outrem fica obrigado a ressarcir-lo.

## 2.1 PRESSUPOSTOS

Para a caracterização do instituto da responsabilidade civil, com o conseqüente dever de reparação do prejuízo causado pelo agente e suportado pela vítima, é necessário empreender análise acerca dos pressupostos que a caracterizam. Segundo dispõe CAVALIERI FILHO, é possível elencar, a partir da leitura do artigo 186 do Código Civil em vigor, a presença de três pressupostos que, quando reunidos, reclamam o surgimento da responsabilização civil, a saber: conduta culposa do agente, nexo de causalidade e dano.<sup>109</sup>

Inicialmente há de se ressaltar que, conforme observa o supracitado autor, tradicionalmente o desenvolvimento da teoria da responsabilidade civil no Brasil era bastante simples, e partilhava da noção da culpa, que era considerada o pressuposto fundamental do instituto. Com efeito, no sistema do Código Civil de 1916, não bastava que alguém, mediante a prática de uma conduta violadora de um direito, causasse dano a outrem, era condição imprescindível para o surgimento do dever de indenizar, que o dano sofrido pela vítima fosse decorrente de uma ação ou omissão culposa, inexistindo, portanto, previsão do dever de indenizar diante da ausência da culpa.<sup>110</sup>

Todavia, observa que o direito é um sistema de normas que disciplinam a vida em sociedade e nesta toada, a medida em que a sociedade evolui o sistema normativo também evolui, passando, no mais das vezes, por profundas mudanças.<sup>111</sup>

---

<sup>108</sup> Cf. GOMES, Orlando. **Introdução ao Direito Civil**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1971. p. 447.

<sup>109</sup> Cf. CAVALIERI FILHO, Sérgio. Op cit. p. 33.

<sup>110</sup> Idem, ibidem. p. 2.

<sup>111</sup> Idem, ibidem, p. 4.

Com efeito, a premente busca por uma sociedade mais igualitária e as mudanças oriundas das revoluções científicas e tecnológicas ocorridas especialmente no século passado restaram por afetar de maneira bastante significativa o ordenamento jurídico pátrio no que concerne à responsabilidade civil, uma vez que essas mudanças acarretaram em novos litígios envolvendo esta seara jurídica, os quais demandaram uma nova sistemática, principalmente naquilo que era relativo ao requisito da culpa.<sup>112</sup>

Por isso, CAVALIERI FILHO afirma que em determinado momento foi necessária a criação de novas modalidades de responsabilidade civil, em especial a responsabilidade objetiva, cuja principal característica é a mitigação do pressuposto da culpa para que o agente que praticou, mediante ação ou omissão, conduta violadora de direito geradora de dano à vítima, seja demandado a responder civilmente.<sup>113</sup>

Muito embora o Código Civil de 2002 tenha mantido a cláusula geral da responsabilidade civil subjetiva, o que é possível inferir a partir da leitura conjugada dos artigos 186 e 927 de referido diploma, não mais confere a ela o campo de extensão de outrora, na medida em que também passou a tutelar a responsabilidade civil objetiva. Neste sentido, verifica-se a existência de uma espécie de núcleo duro da responsabilidade civil, composto pela conduta voluntária violadora de um dever jurídico praticada pelo agente, pelo dano suportado pela vítima e pelo nexo de causalidade, cuja função é estabelecer o elo normativo entre dano e conduta.<sup>114</sup>

Conforme CAVALIERI FILHO, o elemento culpa, por seu turno, fará parte do núcleo duro do instituto quando a situação em apreço encontrar regulamentação na teoria da responsabilidade civil subjetiva, quando será indispensável a comprovação de o agente agiu mediante culpa, ou seja, que teve a intenção deliberada de empreender na prática de conduta violadora de um dever jurídico. Em se tratando da responsabilidade objetiva não se perquire da ocorrência de culpa, que é o elemento subjetivo. Assim, para se ver ressarcida, a vítima apenas precisará provar o fato, o dano e o nexo de causalidade, estando exonerada de demonstrar a ocorrência do elemento culpa.<sup>115</sup>

Estabelecida a relação entre a conduta praticada pelo autor e o próprio dano experimentado pela vítima, caberá a responsabilização, ou, em outras palavras, para que haja o

---

<sup>112</sup> Cf. CAVALIERI FILHO, Sérgio. Op cit., p. 5.

<sup>113</sup> Idem, ibidem, p 5/6.

<sup>114</sup> Idem, ibidem, p.5/6.

<sup>115</sup> Idem, ibidem, p. 4.

ressarcimento do prejuízo ocasionado pela prática de uma conduta violadora de um dever jurídico, será imprescindível a existência de liame de causa e efeito entre a ação ou omissão do agente, e o dano sofrido pela vítima.

### 2.1.1 Conduta violadora de um dever jurídico/ato ilícito

Segundo CAVALIERI FILHO, conduta é exteriorização do comportamento humano, que reflete a liberdade de escolha do agente imputável, com discernimento necessário para ter consciência de sua atitude, e que, quando ocasiona um dano, promove a incidência da responsabilidade civil, a fim de que repare o prejuízo suportado pela vítima, sendo a reparação decorrência do dever geral que os indivíduos têm de não causar prejuízos a outrem.<sup>116</sup>

Com efeito, referido autor sustenta que a conduta antijurídica, posto ser violadora de um dever jurídico, é caracterizada como ilícita, independentemente da presença ou não de seu elemento volitivo do agente, uma vez que se encontra em desconformidade com aquilo que preceitua o ordenamento jurídico.<sup>117</sup>

Nesse sentido, conforme PEREIRA, os atos ilícitos não precisam, necessariamente, ter relação com a vontade do agente, sendo fonte, tão somente de obrigações. Aponta ainda, que os atos ilícitos têm o condão de ofender ou contrariar direitos ou interesses de titularidade de terceiros, produzindo, por corolário, danos. Tal situação reclama a incidência daquilo que preceitua a lei ao agente do ato, dando nascimento a novos direitos sucessivos que se opõem a ele, e que provocam, em seu desfavor, a consequência jurídica de reparar o dano impingido a outrem.<sup>118</sup>

Essenciais são tais ponderações, haja vista que, consoante assevera CAVALIEIRI FILHO, a doutrina clássica entende que ato ilícito e a culpa são sinônimos. Não obstante, entende que dessa estrita correlação entre ato ilícito e culpa, decorrem grandes empecilhos no que tange a responsabilidade civil objetiva, que dispensa o pressuposto da culpa para sua conformação. Baseando-se no que preceituam os doutrinadores clássicos, ausente a culpa, ausente também o ato ilícito. Assim, em última análise, a diferença entre responsabilidade subjetiva e objetiva, segundo a doutrina clássica, é que aquela estaria sempre ligada a um ilícito, enquanto a responsabilidade

---

<sup>116</sup> Cf. CAVALIERI FILHO, Sérgio. Op cit. p. 38.

<sup>117</sup> Idem, ibidem. Op cit. p. 22.

<sup>118</sup> Cf. PEREIRA, Caio Mário da Silva; TEPEDINO, Gustavo. **Responsabilidade Civil**. 11.ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2016. [Minha Biblioteca].

objetiva estaria relacionada a um comportamento lícito. Contudo, o autor discorda dessa visão, posto que defende a ideia de que tanto em sede de responsabilidade subjetiva como em sede de responsabilidade objetiva, há ilicitude, uma vez ambas decorrem da violação de um dever jurídico preexistente, existindo, por consequência, na totalidade dos casos, o descumprimento de uma obrigação originária que deflagra uma obrigação sucessiva de reparação. Em vista disso, não há que se falar, como prescreve a doutrina clássica, em licitude de conduta que origina a responsabilidade objetiva.<sup>119</sup>

Visando encontrar a solução acertada para tal questão, sobredito autor propõe uma dupla análise do aspecto ilicitude, baseando-se, para tanto, em um aspecto objetivo e em um aspecto subjetivo.<sup>120</sup>

Quanto ao aspecto objetivo afirma que tal perspectiva configura a ilicitude tendo como alicerce tão somente a conduta ou o fato, combinando-os com sua materialidade ou exterioridade, verificando, ao final, sua discordância para com aquilo que as normas jurídicas estabeleciam. Em síntese, se a conduta, ainda que não originária do elemento volitivo livre e consciente, for contrária aos valores e fins da ordem jurídica, ela será considerada ilícita, e isso porque, o legislador, ao impor determinada conduta, valorou positivamente o fim que esta tencionava alcançar. Com relação ao aspecto subjetivo, aduz que uma conduta para ser ilícita deve considerado o comportamento do agente, verificando se o mesmo agiu de maneira culposa, sendo ele, por consequência, o responsável pela indenização pertinente, sendo que nessa hipótese, o ato ilícito será sempre originário de uma conduta culposa, que visa atingir o valor tutelado pela norma violada<sup>121</sup>.

Partilha da mesma ideia DIAS, na medida em que pontua que o ato ilícito demonstra, tão somente, que o ato é contrário à ordem jurídica, sem se preocupar com possibilidade, ou não, de censura para com o autor da conduta; quanto à culpa, contrariamente, implicará em juízo moral. Dessa lição resta claro que ato ilícito e culpa são dois elementos distintos.<sup>122</sup>

CAVALIERI FILHO conclui que na responsabilidade civil objetiva o ato ilícito deve ser entendido em seu sentido *lato sensu*, consubstanciado na mera contrariedade observada entre a

---

<sup>119</sup> Cf. CAVALIERI FILHO, Sérgio, p.21.

<sup>120</sup> Idem, *ibidem*, p. 21.

<sup>121</sup> Idem, *ibidem*, p.21.

<sup>122</sup> Cf. DIAS, José de Aguiar. Op. cit. p. 25.

conduta do agente - que deve ser entendida como violação a um dever jurídico preexistente - e a ordem jurídica. Já na responsabilidade civil subjetiva o ato ilícito deve ser entendido no sentido *strictu sensu*, sendo entendido como a totalidade do conjunto de pressupostos da responsabilidade civil, sendo a culpa ali incluída, posto que é elemento essencial ao ato ilícito que dá causa.<sup>123</sup>

Vencida a etapa que buscou diferenciar os conceitos de ato ilícito e de culpa, volta-se para o apontamento dos elementos da conduta violadora de um dever jurídico, que, segundo CAVALIERI FILHO podem ser classificados em objetivos - ação ou omissão - e subjetivos - vontade do agente -.<sup>124</sup>

A forma comum de manifestação da vontade dos indivíduos se dá através da ação, que consiste em “um movimento corpóreo comissivo, um comportamento positivo”<sup>125</sup> que provoca a destruição de um bem alheio. Quanto à omissão, observa que se traduz na inatividade, na abstenção, em impedir que uma causa opere, sendo que o agente responde pelo prejuízo não porque o causou, mas porque não o impediu mediante a realização de conduta que dele era esperada.<sup>126</sup>

Conforme depreende-se das conceituações feitas acima, a importância jurídica da conduta humana, comissiva ou omissiva, decorre de sua antijuridicidade, estabelecida à luz de determinados valores sociais preexistentes, aplicados na tutela de um bem comum.

Por ter a norma jurídica a finalidade de proteção de interesse ou utilidade social, sempre que houver um comportamento que lhe seja contrário, também resulta em violação a esse valor social, ainda que a conduta humana seja involuntária, incidindo, por conseguinte, o dever de reparar o prejuízo causado.

### **2.1.2 Nexo de causalidade**

O nexos de causalidade é um dos pressupostos mais contundentes da responsabilidade civil. Consoante PEREIRA, é o pressuposto da responsabilidade civil que enseja maior grau de dificuldade em sua determinação.<sup>127</sup>

---

<sup>123</sup> Cf. CAVALIERI FILHO, Sérgio p.23-25.

<sup>124</sup> Idem, *ibidem*, p. 38.

<sup>125</sup> Idem, *ibidem*, p. 38.

<sup>126</sup> Idem, *ibidem*, p. 38.

<sup>127</sup> Cf. PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Op cit.* p 76.

Isto ocorre porque, conforme observa CAVALIERI FILHO, o nexo de causalidade precisa ser certo, uma vez que não basta uma mera coincidência entre a ação do agente e o dano sofrido pela vítima. Se faz necessário, de acordo com as particularidades de cada caso em concreto, que reste comprovado, com alto grau de convicção, que a ação ou omissão do agente foram, de maneira efetiva, causadoras do dano sofrido pela vítima.<sup>128</sup>

Por conseguinte, a ação ou omissão do agente precisa ser uma condição sem a qual não seria possível a verificação do dano, ou seja, é necessário que a ação ou omissão seja uma causa necessária, uma condição fundamental. Neste ponto, CAVALIERI FILHO propõe um pequeno teste que busca aferir se a ação ou omissão é de fato uma condição essencial, na medida em que propõe que essa condição necessária é todo o antecedente que, quando eliminado mentalmente, mitiga, em consequência, o dano. Assim, se ao eliminarmos a ação ou omissão do agente, o dano também for eliminado, a conduta será caracterizada como essencial, fundamental.<sup>129</sup>

Considerando as particularidades que permeiam o nexo causal, sua análise deve ser predecessora a dos demais elementos da responsabilidade civil, sendo que, compete ao magistrado, diante de um caso concreto, elidir os fatos que não contribuíram para a efetivação do dano, estabelecendo, ao final, qual fato foi o determinante para a violação sofrida pela vítima, momento em que estará diante do nexo causal, caracterizado como o liame entre os elementos da conduta voluntária violadora de um dever jurídico e do dano.<sup>130</sup>

Por tudo o que foi dito, diante da ausência do nexo causal, não há de se cogitar o ressarcimento decorrente da ação ou omissão do agente.

### **2.1.3 Dano**

O dano é pressuposto mais do que essencial à responsabilidade civil, uma vez que ausente o dano, inexistente o dever de indenizar. Com efeito, o dano é tanto a essência como a razão da responsabilidade civil.<sup>131</sup>

CAVALIERI FILHO observa que doutrina e jurisprudência conceituam o dano a partir de suas consequências ou efeitos. Assim, segundo essa acepção, o dano patrimonial seria

---

<sup>128</sup>Cf. CAVALIERI FILHO, Sérgio. Op cit. p. 61.

<sup>129</sup> Idem, ibidem, p. 61/63.

<sup>130</sup> Idem ibidem, p. 61/63.

<sup>131</sup> Idem, ibidem, p. 93.

conceituado como o prejuízo, enquanto que o dano extrapatrimonial seria a humilhação, o dissabor, o sofrimento. Não obstante, em seu entendimento, o critério adequado para conceituar o dano deve provir de sua origem, observando-se o interesse ou bem jurídico tutelado que fora violado. Neste sentido, “o dano é a subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, que se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a honra, a imagem, a liberdade, etc.”<sup>132</sup>

Consoante PEREIRA, o dano consubstancia-se em lesão praticada mediante ação ou omissão do agente, a interesses tutelados juridicamente, nos quais estão compreendidos todos aqueles capazes de satisfazer as necessidades de um indivíduo, e que traduzem a liberdade garantida pelo direito de fazer ou deixar de fazer tudo aquilo que não seja vedado pelo ordenamento jurídico. Em resumo, o dano é a lesão a um bem jurídico, que pode ser um bem jurídico tanto moral como patrimonial, sendo decorrência dessa classificação a divisão do dano em extrapatrimonial e patrimonial.<sup>133</sup>

O dano patrimonial, consoante CAVALIERI FILHO, é aquele que impacta nos bens que integram o patrimônio da vítima.<sup>134</sup> Segundo VARELA, o dano patrimonial é aquele passível de estimativa em pecúnia e que pode ser reparado de maneira direta mediante reconstituição do bem à situação pretérita ao dano, ou ainda, pode ser reparado indiretamente, por meio do pagamento de valor equivalente ao prejuízo sofrido, a ser quantificado com base na diferença havia entre o estado do bem jurídico antes e após a ocorrência da lesão.<sup>135</sup>

Em se tratando de lesão patrimonial, aplica-se o disposto no art. 944 do Código Civil, que estabelece o valor da indenização deve ser sopesado pela extensão do dano, a saber: “A indenização mede-se pela extensão do dano”. Muito embora o ideal seja que a reparação do dano material se dê pelo retorno a situação do bem ou interesse jurídico ao estado pretérito à violação, não sendo possível retornar ao estado em que as coisas se encontravam, a doutrina e a jurisprudência entendem que se deve indenizar a vítima pelo equivalente em dinheiro.

---

<sup>132</sup> CAVALIERI FILHO, Sérgio p. 93.

<sup>133</sup> Cf. PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil – Teoria Geral das Obrigações**. 22ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2009, p. 319.

<sup>134</sup> CAVALIERI FILHO, Sérgio. Op cit. p. 94.

<sup>135</sup> Cf. VARELA, João de Matos Antunes. **Das Obrigações em Geral**. 10ª ed. Coimbra: Almedina, 2000. p. 611.

Com relação ao dano extrapatrimonial, conforme CAVALIERI FILHO, em seu sentido amplo, é caracterizado como qualquer violação a direito ou atributo referente à personalidade, sendo a personalidade entendida como o conjunto de atributos físicos, psíquicos e morais do indivíduo, que o acompanham desde o momento de seu nascimento até o momento de sua morte, e que de acordo com REALE, constituem valores fundamentais, essenciais aos indivíduos, uma vez que tutelam seus pensamentos, suas percepções e suas ações.<sup>136</sup>

Não obstante, no que concerne a sua configuração, CAVALIERI FILHO afirma que apenas poderá ser considerado como dano extrapatrimonial o abalo capaz de romper com o equilíbrio psicológico da vítima. Meros dissabores cotidianos, além de fazerem parte da vida em sociedade, não têm o condão de violar a psique do indivíduo, não podendo, portanto, demandar a caracterização do dano moral.<sup>137</sup>

Com efeito, no caso concreto há de estar presente relação de causalidade entre o dano experimentado pela vítima e a conduta do agente. Desta forma, cumpre haver ação ou omissão de outrem que venha a violar componente referente à esfera dos direitos da personalidade da vítima para que reste configurada a ocorrência do dano extrapatrimonial, que reclama a incidência da responsabilidade civil.

No que toca a compensação, observa CAVALIERI FILHO que diante da ausência de métodos objetivos que levem a quantificação exata do sofrimento suportado pela vítima, o ressarcimento não visa a reparação integral do dano mas sim a sua compensação, como maneira de atenuar o prejuízo causado, devendo o magistrado observar os princípios da razoabilidade e proporcionalidade para que, a despeito da certeza de que a dor moral não é passível de ressarcimento conveniente por bens materiais, sua fixação não se torne tão elevada que a converta em fonte de enriquecimento, nem tão pequena que a torne inexpressiva, atendendo-se, assim, às suas finalidades.<sup>138</sup>

De acordo com STOCO a jurisprudência costuma se orientar pelo “binômio do equilíbrio” para estabelecer o valor da indenização decorrente dos danos extrapatrimoniais, de maneira que o ressarcimento não seja fonte de enriquecimento da vítima e tampouco a ruína do

---

<sup>136</sup>Cf. REALE, Miguel. **Os Direitos da Personalidade**, 2004. Disponível em: <http://www.miguelreale.com.br/artigos/dirpers.htm> Acesso em: 31 de março de 2017.

<sup>137</sup> Cf. CAVALIERI FILHO, Sérgio. Op cit. p. 111.

<sup>138</sup> Idem, ibidem, p. 109.



ofensor. Contudo, a indenização também não poderá ser ínfima a ponto de não compensar, ao menos parcialmente, o prejuízo moral da vítima ou tão insignificante que não sirva de desestímulo a conduta do ofensor.<sup>139</sup>

#### 2.1.4 Culpa

Partindo-se da concepção tradicional, não se pode cogitar da existência de responsabilidade civil subjetiva sem a configuração da culpa em sentido amplo, isto é, do dolo, da negligência, da imprudência ou da imperícia, elementos que são destacados a partir da leitura conjugada dos artigos 186 e 927 Código Civil, que definem a obrigação de indenizar para aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral.

Nesse sentido, leciona PEREIRA, ao afirmar que o conceito de culpa encontra guarida na noção de que um determinado comportamento terá o condão de sujeitar o agente à reparação do prejuízo dele advindo e suportado pela vítima, desde que presentes os demais pressupostos que, em conjunto, reclamam a incidência da responsabilização civil.<sup>140</sup>

No que concerne ao requisito da culpa, CAVALIERI FILHO<sup>141</sup> ressalta, inicialmente, que se trata de um dos conceitos mais debatidos no meio jurídico, não obstante, muito embora sua definição seja por vezes tortuosa, uma vez que o Direito Brasileiro também funda a responsabilidade civil na noção de culpa. Razão pela qual se faz necessário delimitar sua acepção, razão pela qual a conceitua como sendo “violação de um dever de cuidado”, sendo dever de cuidado entendido como a obrigação que os indivíduos têm, na vida em sociedade, de não praticar condutas dais quais decorram violações a bens jurídicos alheios.<sup>142</sup>

Aludido autor destaca, ainda, que o pressuposto da culpa tem, pelo menos, três sentidos distintos, a saber: culpabilidade, culpa sem sentido amplo e culpa em sentido estrito.<sup>143</sup>

---

<sup>139</sup> Cf. STOCO, Rui. **Tratado de responsabilidade civil**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004, p. 130.

<sup>140</sup> Cf. PEREIRA, Caio Mário da Silva; TEPEDINO, Gustavo. **Responsabilidade Civil**. 11.ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2016. [Minha Biblioteca].

<sup>141</sup> Cf. CAVALIERI FILHO, Sérgio p. 43.

<sup>142</sup> CAVALIERI FILHO, Sérgio. Op cit. p. 52.

<sup>143</sup> Cf. CAVALIERI FILHO, Sérgio. Op cit. p. 43.

Com relação a culpa entendida como culpabilidade, afirma que se caracteriza como o “juízo de censura, juízo final de reprovação que recai sobre alguém considerado culpado pela prática de um ato ilícito”<sup>144</sup>, e complementa, dizendo que o agente age culpavelmente quando, diante de circunstância em que poderia e deveria ter agido de forma contrária, com base em sua conduta, é digno de receber reprovação por parte do ordenamento jurídico.

No que toca a culpa em sentido amplo, indica que se refere ao “elemento subjetivo da conduta humana, o aspecto intrínseco do comportamento”<sup>145</sup>, sendo requisito nodal da responsabilidade civil subjetiva, haja vista que a prática de uma conduta antijurídica deve ter como origem um elemento interno volitivo que torne o agente a causa do resultado danoso. Culpa em sentido amplo, portanto, é a violação a um dever jurídico, decorrente de uma ação ou omissão, ou ainda, decorrente da inobservância de uma diligência que deveria ser observada quando da prática de um ato, envolvendo a culpa em sentido estrito e o dolo.

Por sua vez, a culpa em sentido estrito, em consonância com o que observa CAVALIERI FILHO, é a falta de diligência no cumprimento de uma norma de conduta, configurando-se no menosprezo que o agente apresenta em relação ao esforço necessário para observá-la. A conduta é lícita em sua origem, porém, na medida em que não observa os padrões estabelecidos socialmente, torna-se ilícita. Em verdade, diferentemente do que acontece com o dolo, em que há consciência do dano a ser provocado, na culpa, o resultado não é almejado pelo agente.<sup>146</sup>

Ainda, no que concerne ao dolo, CAVALIERI FILHO sustenta que resta configurado quando o agente ciente do resultado ilícito, dirige sua conduta na busca de realizá-lo, sendo seus elementos caracterizadores, por conseguinte, a consciência da ilicitude da conduta bem como a previsão do resultado danoso à vítima. Com efeito, sintetiza afirmando que no dolo o agente pretende tanto a ação como o resultado, enquanto que na culpa o agente apenas pretende a ação, sendo que o resultado dano é consequência não esperada de uma conduta praticada mediante a inobservância da cautela necessária.<sup>147</sup>

---

<sup>144</sup> CAVALIERI FILHO, Sérgio. Op cit. p. 43.

<sup>145</sup> Idem, ibidem, p. 43.

<sup>146</sup> Cf. CAVALIERI FILHO, Sérgio. Op cit. p. 46.

<sup>147</sup> Idem, ibidem, p. 46.

Quanto à falta de cautela, é exteriorizada através da negligência, da imprudência e da imperícia, que, segundo DIAS, são respectivamente, a falta de diligência, a falta de prevenção e a falta de cuidado.<sup>148</sup> A negligência é ausência de diligência para com as normas que preceituam que as condutas devem ser pautadas na capacidade, solicitude e discernimento, é quando, por exemplo, o indivíduo que realiza uma queimada se afasta do local sem verificar se o fogo está de fato apagado.<sup>149</sup>

A imprudência, vem a ser a falta de prevenção por ação comissiva, por excesso de confiança que leva o agente a agir a despeito da cautela que deveria pautar seus atos<sup>150</sup>, como, por exemplo, o motorista que consome bebidas alcoólicas antes de dirigir ou um médico que aplica um medicamento no paciente sem verificar previamente se este é ou não alérgico aquele tipo de medicação.<sup>151</sup>

Por fim, a imperícia é a falta de cuidado no desempenho de uma atividade desenvolvida tecnicamente, profissionalmente; é a falta de habilidade.<sup>152</sup> Ocorre, por exemplo quando o médico, muito embora a reação esteja cientificamente comprovada, desconhece que um medicamento pode produzir reações alérgicas.<sup>153</sup>

## **2.2 EXCLUDENTES DA RESPONSABILIDADE CIVIL**

De acordo com CAVALIERI FILHO, as excludentes da responsabilidade civil são também causas de exclusão do nexo de causalidade, uma vez que configuram situações em que se torna impossível o cumprimento da obrigação de reparação, na medida em que o dano suportado pela vítima é decorrente de causa alheia ao agente. Configurando-se o nexo causal como elemento fundamental para o surgimento do dever de reparação, ante sua ausência, não haverá que se falar em responsabilização civil. São circunstâncias que restam por romper como nexo causal entre a

---

<sup>148</sup> Cf. DIAS, José de Aguiar. Op. cit. p. 120.

<sup>149</sup> Cf. GONÇALVES, Carlos Roberto. Op cit. [Minha Biblioteca].

<sup>150</sup> Cf. DIAS, José de Aguiar. Op. cit. p. 120.

<sup>151</sup> Cf. GONÇALVES, Carlos Roberto. Op cit. [Minha Biblioteca].

<sup>152</sup> Cf. CAVALIERI FILHO, Sérgio. Op cit. p. 52.

<sup>153</sup> Cf. GONÇALVES, Carlos Roberto. Op cit. [Minha Biblioteca].

conduta do agente e o dano sofrido pela vítima o fato exclusivo da vítima, o fato de terceiro, o caso fortuito e a força maior.<sup>154</sup>

### 2.2.1 Fato exclusivo da vítima

Verifica-se a ocorrência de fato exclusivo da vítima quando o sujeito preponderante da origem do dano é a própria vítima, sendo o suposto agente um mero instrumento para a consecução do resultado final.<sup>155</sup>

Trata-se de hipótese em que a ação da própria vítima é causa voluntária de exclusão da responsabilidade, uma vez que nessa situação não resta configurada a relação de causa e efeito entre a conduta do agente e o prejuízo experimentado pela vítima, havendo, portanto, exclusão do nexo de causalidade.

Conforme ilustra GONÇALVES, configura-se a culpa exclusiva da vítima quando, por exemplo, o motorista dirige com toda cautela, mas vê-se subitamente surpreendido pelo ato da vítima que pretende se suicidar e se atira sob as rodas do veículo.<sup>156</sup>

### 2.2.2 Fato de terceiro

Configura-se fato de terceiro quando o dano for causado exclusivamente por conduta de terceiro, não havendo, por consequência, responsabilidade de indenizar do aparente agente causador do dano, visto que o fato exclusivo de terceiro tem o condão de excluir o nexo causal entre a conduta do suposto agente e o dano experimentado pela vítima.<sup>157</sup> Consoante leciona DIAS, terceiro é o sujeito que não se confunde com a vítima, tampouco com aparente causador do dano e que não possuiu qualquer relação com esse último.<sup>158</sup>

É o que acontece, por exemplo, quando dois veículos se encontram parados, um à frente do outro, aguardando a abertura do semáforo, e o segundo sofre um abalroamento na traseira por

---

<sup>154</sup> Cf. CAVALIERI FILHO, Sérgio. Op cit. p. 85.

<sup>155</sup> Idem, ibidem, p. 86.

<sup>156</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade civil: doutrina, jurisprudência**. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 717.

<sup>157</sup> Cf. CAVALIERI FILHO, Sérgio. Op cit. p. 87.

<sup>158</sup> Cf. DIAS, José de Aguiar. Op. cit. p. 299.

um terceiro veículo, conduzido por motorista desatento, sendo lançado, com consequência, contra a traseira do automóvel que lhe está à frente. Nesse caso, se o dono do primeiro veículo acionar o motorista do segundo, este poderá defender-se com sucesso, alegando o fato de terceiro, ou seja, que serviu de mero instrumento da ação do motorista imprudente, nada podendo fazer para evitar a consecução do dano.<sup>159</sup>

Impende ressaltar que, conforme observa CAVALIERI FILHO, o fato de terceiro apenas irá excluir a responsabilidade quando romper por completo o nexo causal havido entre a conduta do suposto agente e o dano sofrido pela vítima, situação na qual excluirá a responsabilidade do aparente ofensor.<sup>160</sup>

### 2.2.3 Caso fortuito e força maior

O caso fortuito e a força maior encontram sua disciplina normativa amparada pelo artigo 393 do Código Civil:

Art. 393. O devedor não responde pelos prejuízos resultantes de caso fortuito ou força maior, se expressamente não se houver por eles responsabilizado. Parágrafo único. O caso fortuito ou de força maior verifica-se no fato necessário, cujos efeitos não era possível evitar ou impedir<sup>161</sup>

Inicialmente destaca-se que, CAVALIEIRI FILHO, afirma que muito já se discutiu acerca da diferença entre os institutos do caso fortuito e da força maior. Não obstante, o próprio Código Civil os considera como sendo sinônimos, uma vez que os caracteriza como um fato necessário, cujos efeitos não poderiam ser evitados ou impedidos. Todavia, referido autor entende que há uma diferença entre ambos os intuitos, na medida em que afirma que o caso fortuito é o evento imprevisível e, por ser imprevisível, também é inevitável, enquanto que a força maior se refere a uma força superior quando comparada com a do agente e que, muito embora possa ser prevista, não pode ser evitada, tal como enchentes e tempestades.<sup>162</sup>

---

<sup>159</sup> Cf. GONÇALVES, Carlos Roberto. Op cit. [Minha Biblioteca].

<sup>160</sup> Cf. CAVALIERI FILHO, Sérgio. Op cit. p. 87.

<sup>161</sup> BRASIL. **Código Civil**, 2002.

<sup>162</sup> Cf. CAVALIERI FILHO, Sérgio. Op cit. p. 89.

Com efeito, a inevitabilidade configura-se como elemento imprescindível para a caracterização da força maior, assim como a imprevisibilidade para o caso fortuito, ressaltando, contudo, que a imprevisibilidade deve ser específica a um fato concreto, e não uma previsibilidade genérica de que podem ocorrer acidentes, porque se assim o fosse tudo passaria a ser previsível.<sup>163</sup>

Apesar disso, independentemente de serem ou não expressões sinônimas, no que concerne à seara da responsabilidade civil, irão atuar como se sinônimas fosse, uma vez que tanto o caso fortuito como a força maior extinguem o nexo de causalidade, e como consequência, rompem com o dever de indenizar.<sup>164</sup>

Ressalte-se apenas, que no que concerne a responsabilidade civil objetiva, em alguns casos, o caso fortuito não afastará o dever de indenizar, é o que ocorre, por exemplo, nas hipóteses de fortuito interno, que muito embora seja um fato imprevisível e, portanto, inevitável, não rompe o nexo de causalidade, uma vez que se relaciona com os riscos do empreendimento, de modo que não é possível a realização da atividade sem a assunção dos riscos quanto a uma possível ocorrência de fortuito<sup>165</sup>

### **2.3 RESPONSABILIDADE CONTRATUAL E RESPONSABILIDADE EXTRA CONTRATUAL**

Em que pese a existência de elementos comuns entre a responsabilidade contratual e extracontratual, quais sejam, os pressupostos da responsabilidade em geral, diferenciam-se as modalidades contratual e extracontratual por existir na responsabilidade contratual uma relação jurídica pré-existente ao dever de indenizar, surgindo este dever por inadimplemento do próprio contrato que deu origem vínculo, sendo o inadimplemento a conduta ilícita que gera a obrigação de indenizar em face do dano imposto à vítima. Já na modalidade da responsabilidade extracontratual, não há qualquer vínculo previamente estabelecido entre o agente causador do dano e a vítima, nascendo o dever de reparação justamente da contrariedade ao dever de conduta de não desrespeito ao direito de outrem.<sup>166</sup>

---

<sup>163</sup> Cf. CAVALIERI FILHO, Sérgio. Op cit. p. 89.

<sup>164</sup> Idem, ibidem. p. 90.

<sup>165</sup> Idem, ibidem. p. 90.

<sup>166</sup> Cf. RODRIGUES, Silvio. **Direito Civil: responsabilidade civil**. 19.ed. São Paulo: Saraiva, 2002. p.9.

## 2.4 RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA E RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA

Consoante relatado, CAVALIERI FILHO<sup>167</sup> observa que houve um tempo em que o sistema brasileiro da responsabilidade civil era um tanto quanto singelo. O Código Civil de 1916 apresentava uma única cláusula geral de responsabilidade civil em seu artigo 159, cuja disposição perfazia a máxima de que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito, ou causar prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano”.<sup>168</sup>

Assim, todo o instituto da responsabilidade civil era baseado nesta única norma jurídica, razão pela qual o artigo 159 era uma espécie de pequena grande cláusula, já que qualquer litígio envolvendo a responsabilidade civil seria resolvido, tão somente, com espedeque naquilo que preceituava. Assim, no âmbito do Código Civil de 1916, no que concerne a responsabilidade civil, bastava o conhecimento acerca daquilo que dispunha supracitado artigo.<sup>169</sup>

O artigo 159 continha como fundamento o pressuposto da culpa, entendida aqui como culpa em sentido amplo. Com efeito, para que alguém viesse a ser responsabilizado era preciso que tivesse agido com culpa, que deveria ser patentemente comprovada, sendo que o ônus probatório recaía sobre aquele que havia sofrido o dano, a quem competia provar não apenas o nexo de causalidade entre a conduta do agente e o dano, mas também que o agente executara conduta culposa. Nessa perspectiva, além da culpa figurar como um dos pressupostos da responsabilidade era também um elemento de justificação moral da incidência do instituto, sendo, nos termos de Sérgio Cavaliere, a “grande vedete da responsabilidade civil”.<sup>170</sup>

Assim, no sistema do Código Civil de 1916, a regra era a da responsabilidade civil subjetiva, inexistindo previsão de dever de indenizar sem culpa, muito embora, no mais das vezes, a prova da conduta culposa fosse por demais onerosa, quando não impossível.

Conquanto, CAVALIERI afirma que principalmente nas duas décadas finais do século XIX e não por acaso, posto ser o período da Revolução Industrial e do início dos processos de massificação social, o elemento subjetivo começa a diminuir. Na mesma lógica, observa que o

---

<sup>167</sup> Cf. CAVALIERI FILHO, Sérgio. Op cit. p. 2.

<sup>168</sup> BRASIL. **Código Civil**, 1916.

<sup>169</sup> Cf. CAVALIERI FILHO, Sérgio. Op cit. p. 2.

<sup>170</sup> Idem, *ibidem*, p. 2.

século XX foi palco de uma revolução tecnológica e científica que restou por repercutir profundamente nos litígios apresentados ao Poder Judiciário, de modo que o sistema da responsabilidade civil subjetiva, baseado na culpa, portanto, tornou-se insuficiente para garantir soluções adequadas às lides propostas.<sup>171</sup>

No bojo da sociedade massificada, referido autor aponta que foram criadas diversas invenções tecnológicas que continham uma ideia de risco indissociável de sua atividade, como por exemplo, o sistema de produção baseado no tear a vapor e o sistema de transportes das estradas de ferro. Com o passar do tempo averiguou-se que essas atividades que continham riscos intrínsecos eram as grandes causadoras de danos às pessoas.<sup>172</sup>

Objetivando fundamentar a responsabilidade ante o desenvolvimento industrial que acentuava sobremaneira os acidentes de trabalho, foi desenvolvida na França a denominada Teoria do Risco, que pode ser entendida sinteticamente como sendo aquela na qual o autor deve reparar o dano que causou, independentemente da culpa, resolvendo-se, assim, toda a questão no nexo de causalidade.<sup>173</sup>

No tocante, especificamente, a responsabilidade objetiva, a Teoria do Risco pode ser percebida como uma saída jurídica às demandas que surgiam em decorrência da atividade industrial, cujo fundamento subjetivo já não respaldava as necessidades sociais delas decorrente. O que significou estabelecer a valorização do ser humano em detrimento ao aumento dos lucros. Percebeu-se, assim, e que se a ordem jurídica, por um lado, deveria garantir a livre iniciativa, inclusive em atividades perigosas, também precisaria assegurar absoluta proteção ao ser humano. E foi ante desta preocupação, que a Teoria do Risco ganhou forças, primeiramente para proteger o empregado, generalizando-se às outras áreas posteriormente.<sup>174</sup>

Assim, o sistema da responsabilidade subjetiva, muito embora tenha vigorado de maneira absoluta durante muito tempo, consoante aduz CAVALEIRI, tornou-se insatisfatório, situação que fora verificada antes mesmo da edição do Código Civil de 1916, haja vista a edição do Decreto nº 2681 de 1912, conhecido como “ Lei das Estradas de Ferro”, cujo objetivo foi

---

<sup>171</sup> Cf. CAVALIERI FILHO, Sérgio. Op cit. p. 3.

<sup>172</sup> Idem, ibidem, p. 3.

<sup>173</sup> Cf. PEREIRA, Caio Mário da Silva; TEPEDINO, Gustavo. Op. Cit. [Minha Biblioteca].

<sup>174</sup> Idem, ibidem.



regulamentar o transporte ferroviário no país, e que restou por consagrar a responsabilidade objetiva do transportador, portanto, independente de culpa, naquele meio do transporte.<sup>175</sup>

Nesse passo, a responsabilidade civil sem culpa foi, paulatinamente, ocupando posição de destaque no ordenamento jurídico nacional, inicialmente em legislações extravagantes, a exemplo do Decreto 2861/1912 e do Código de Defesa do Consumidor de 1990, que estabeleceu a responsabilidade objetiva para os casos de acidente de consumo oriundos de fato do produto ou de fato do serviço.<sup>176</sup>

Demais disso, merece destaque a Constituição Federal de 1988, na medida em que estendeu, em seu artigo 37, parágrafo 6º, aos prestadores de serviço público a responsabilidade objetiva. Em verdade, a responsabilidade objetiva obteve, assim, um grande campo de incidência, na medida em que a expressão prestadores de serviços públicos utilizada pelo texto constitucional abarca a uma gama de atividades, dentre as quais destaca-se a título de exemplo a prestação de serviços de gás, água, luz, telefone e transportes.<sup>177</sup>

Com o advento do Código Civil de 2002, por fim, a disciplina da responsabilidade civil passou por uma profunda modificação com relação aquilo que previa do Código Civil de 1916. Com efeito, o diploma civilista de 2002 tutelou os avanços anteriormente conquistados ao promover a promoção da responsabilidade civil objetiva. Apesar disso, da leitura conjugada dos artigos 186 e 927 do Código Civil de 2002, observa-se que possuem semelhante disposição àquela contida no artigo 159 do diploma revogado de 1916, é possível perceber que a responsabilidade civil subjetiva não foi extirpada do sistema jurídico brasileiro. Assim, para referido doutrinador, a responsabilidade subjetiva será aplicada quando ausente norma legal que, de maneira expressa, preveja a incidência da responsabilidade objetiva.<sup>178</sup>

De acordo com aquilo que preceitua o artigo 186 do Código Civil, no que concerne a responsabilidade civil subjetiva, são seus pressupostos: conduta voluntária violadora de um dever jurídico, culpa em sentido amplo, nexo de causalidade e, por fim, o dano. Com relação a responsabilidade civil objetiva, seus pressupostos são o núcleo duro do instituto da responsabilidade civil: conduta ilícita, dano e nexo causal. O elemento culpa, conforme dito

---

<sup>175</sup> Cf. CAVALIERI FILHO, Sérgio. Op cit. p. 5.

<sup>176</sup> Idem, ibidem, p.6.

<sup>177</sup> Idem, ibidem, p.6

<sup>178</sup> Idem, ibidem, p.6

alhures, é irrelevante, razão pela qual fala-se em responsabilidade independente de culpa. Indispensável será, conduto, o liame entre a conduta do agente e o dano, consubstanciado no nexo de causalidade, porque mesmo na responsabilidade civil objetiva, não se pode responsabilizar a quem não tenha dado causa ao evento danoso<sup>179</sup>.

No que diz respeito ao Código Civil, consoante observa CAVALIERI FILHO, é possível verificar três cláusulas gerais da responsabilidade civil objetiva. A primeira está no caput do artigo 927, conjugada com o artigo 187 e diz respeito ao abuso de direito, a segunda está no parágrafo único do artigo 927 e diz respeito à teoria do risco criado e, por fim, a terceira está no artigo 931, que diz respeito a responsabilidade dos empresários pelos produtos que coloquem em circulação.<sup>180</sup>

O abuso de direito constitui cláusula geral da responsabilidade objetiva e está prevista no Código Civil, através da conjunção dos artigos 927 e 187. Caracteriza-se pelo exercício anormal do direito e ocorre quando o agente se afasta da ética e da finalidade econômico-social que revestem o direito que exerce e, em decorrência, causa dano a terceiro. Todavia, não é fácil entender essa noção, isso porque o abuso de direito tem início dentro dos limites objetivos da norma jurídica, havendo um prolongamento no exercício do direito que se torna abusivo. Assim o ato contrário ao direito não é facilmente identificado, por isso que o abuso de direito só pode ser verificado no exercício, ou seja, não há abuso de direito de forma abstrata.<sup>181</sup>

Enuncia o artigo 927, caput, do diploma civilista que “aquele que por ato ilícito (artigos 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”<sup>182</sup>. Por sua vez, o parágrafo único do mesmo artigo dispõe que “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”. Demais disso, o parágrafo único do artigo 927, positivou a teoria do risco criado, ao enunciar que haverá obrigação de reparar o ato lesivo quando a atividade normalmente desenvolvida pelo agente causador dos danos implicar, por sua natureza, em risco para os direitos de outrem.

---

<sup>179</sup> Cf. CAVALIERI FILHO, Sérgio. Op cit. p.201/202.

<sup>180</sup> Idem, ibidem. p. 8.

<sup>181</sup> Idem, ibidem, p. 201.

<sup>182</sup> BRASIL, **Código Civil**, 2002.

Por fim, a terceira cláusula geral da responsabilidade civil encontra-se insculpida junto ao artigo 931 do Código de Defesa do Consumidor, que dispõe que “ressalvados outros casos previstos em lei especial, os empresários individuais e as empresas respondem independentemente de culpa pelos danos causados pelos produtos postos em circulação”<sup>183</sup>. Basicamente, o que esse artigo fez foi estender a responsabilidade pelo fato do produto prevista no artigo 12 do Código de Defesa do Consumidor aos empresários e empresas nas hipóteses em que não restar caracterizada a relação de consumo.<sup>184</sup>

## 2.5 RESPONSABILIDADE CIVIL NA SEARA DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

O fundamento de toda e qualquer responsabilidade, consoante leciona DIAS<sup>185</sup> é uma resposta desencadeada pela violação de um dever jurídico preexistente, que decorre de fatos sociais que são capazes de criarem normas de conduta que são amparadas pelo ordenamento jurídico.<sup>185</sup>

No que concerne à seara das relações trabalhistas e sua relação com o instituto da responsabilidade civil, DALLEGRAVE NETO aponta que o instituto tem origem em um contrato celebrado previamente entre as partes, aqui entendidas como empregador e empregado, podendo se manifestar tanto de forma objetiva, quando o dano sofrido pelo empregado decorrer da regular execução do contrato de trabalho, como de forma subjetiva ante a inexecução de uma obrigação principal ou secundária ou de um dever de conduta.<sup>186</sup>

Segundo NASCIMENTO, o vínculo de emprego é uma relação jurídica privada que possuiu natureza contratual, sendo conferido às partes contratantes um elevado grau de liberdade na formatação das cláusulas contratuais. Todavia, é também esta relação jurídica regida por cláusulas de ordem pública, e que, portanto, não podem ser objeto de disposição por parte dos contraentes. Assim, na base de toda relação de emprego encontra-se uma relação jurídica de

---

<sup>183</sup> BRASIL, *Código Civil*, 2002.

<sup>184</sup> Cf. CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Op cit.*, p. 8.

<sup>185</sup> Cf. DIAS, José de Aguiar. *Op. Cir.*, p. 107.

<sup>186</sup> Cf. DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2008. p. 81.

natureza contratual, do campo da autonomia privada, mas com forte interesse público em sua tutela.<sup>187</sup>

Com relação à responsabilização do empregador e o conseqüente dever de indenizar o dano suportado pelo empregado, a responsabilidade do empregador, que por sua ação ou omissão acarrete em dano, é de natureza contratual, haja vista que as normas legais, inclusive aquelas previstas pelo Direito Civil e aplicáveis à relação de trabalho, incorporam-se automaticamente ao contrato de trabalho na forma de cláusulas contratuais.<sup>188</sup>

Assentada a questão acerca da relação de emprego ser uma relação contratual, é possível definir a responsabilidade referente a este vínculo no campo da responsabilidade contratual, portanto, se poderá falar em conduta antijurídica por inadimplemento contratual no que tange ao dano, uma vez que recai sobre os contratantes o dever jurídico de observar as cláusulas contratuais, sejam as cláusulas voluntariamente definidas ou sejam as cláusulas de direito público que regram as relações trabalhistas.

Consoante leciona SCHIAVI, a responsabilidade civil do empregador em decorrência de danos causados a seus empregados, como regra, é subjetiva, recaindo sobre o empregado o ônus de comprovar, além da existência do dano e do nexa causal, o elemento volitivo da conduta do empregador.<sup>189</sup>

Muito embora o empregador assuma os riscos decorrentes do desenvolvimento de sua atividade econômica, esse fato, por si, não tem o condão de fazer surgir a responsabilidade objetiva, consubstanciada na Teoria do Risco da Atividade, cuja previsão se encontra junto ao parágrafo único do artigo 927 do Código Civil:

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.<sup>190</sup>

---

<sup>187</sup>Cf. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho**. 20.ed.rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005. p.556.

<sup>188</sup>Cf. CAIO JUNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Juspodivm, 2015. p. 888.

<sup>189</sup>Cf. SCHIAVI, Mauro. **Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho**. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2011. p. 23.

<sup>190</sup> BRASIL. **Código Civil**, 2002.

Assim, em um primeiro momento, a responsabilidade civil do empregador ante a reparação de danos causados a seus empregados, sejam danos materiais ou morais, será subjetiva. Em outras palavras, o empregador somente será responsabilizado se comprovados os requisitos contidos no artigo 186 do código civil, a saber: ação ou omissão, culpa, dano e nexo de causalidade.<sup>191</sup>

Não obstante, DALLEGRAVE NETO aponta que em algumas hipóteses determinadas pelo ordenamento jurídico, a responsabilidade do empregador será objetiva. A Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu artigo 2º conceitua empregador como “ (...) a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”<sup>192</sup>, o que denota que, ao preconizar a assunção do risco pelo empregador no que se refere aos danos suportados pelos empregados em face da execução normal do contrato de trabalho, a CLT adotou responsabilidade objetiva, concretizada na teoria do risco.<sup>193</sup>

Seguindo esse entendimento, é possível averiguar a existência de cinco hipóteses em que foi adotada a teoria da responsabilidade objetiva com relação ao empregador, a saber: a) incidentes sobre a inexecução de obrigação de resultado; b) incidente sobre a indenização decorrente de risco físico ou perigo em atividade desenvolvida na empresa; c) incidente sobre os danos ambientais e atribuída ao empregador em consequência de dano suportado por terceiro; e) decorrente de conduta culposa praticada por empregado ou preposto.<sup>194</sup>

Em síntese, a responsabilidade será objetiva quando o dano suportado pelo empregado decorrer da execução natural do contrato de trabalho, quando for originário de inobservância, por parte do empregador, de norma contratual que vise proteger a saúde e segurança, como, por exemplo, a norma que prevê o fornecimento de equipamentos de proteção individual aos empregados que desempenham atividades potencialmente danosas à saúde ou, ainda, quando o empregador não cumpre com seu dever de vigilância e proteção para com o empregado, como quando o vigilante de uma estabelecimento bancário vem a óbito durante um assalto por não possuir arma de fogo que deveria ter sido fornecida pelo empregador.<sup>195</sup>

---

<sup>191</sup>Cf. SCHIAVI, Mauro. Op cit., p. 24.

<sup>192</sup> BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**, 1943.

<sup>193</sup>Cf. DALLEGRAVE NETO, José Affonso, Op, cit., p. 98.

<sup>194</sup>Idem, ibidem. p. 100.

<sup>195</sup>Cf. SCHIAVI, Mauro, Op cit., p. 24.

Da mesma forma ocorrerá nas atividades de risco, que são aquelas em que a ocorrência de um evento danoso é maior quando comparada com o padrão médio da sociedade, e cuja responsabilidade também será objetiva, por força daquilo que dita o parágrafo único do artigo 927 do Código Civil, com a ressalva de que serão excludentes do nexu causal, e, logo, da responsabilidade civil, fato exclusivo da vítima, fato de terceiro e caso fortuito e força maior.<sup>196</sup>

Com relação à responsabilidade civil do empregador por danos causados a terceiros em razão de atos de seus empregados ou prepostos, tem-se que será objetiva, em consonância com aquilo que dispõem os artigos 932, inciso III e 933 do Código Civil, segundo os quais, ainda que não haja culpa por parte destes, o empregador ou comitente será responsável por seus empregados ou serviçais no exercício do trabalho que lhes competiam, ou em razão dele.

Feitas referidas considerações acerca do instituto da responsabilidade civil, no próximo capítulo será abordado o tratamento dispensado à responsabilidade civil do empregado em face do ao assédio moral laboral pelos tribunais trabalhistas, a partir da análise jurisprudencial.

---

<sup>196</sup> Cf. SCHIAVI, Mauro, Op cit., p. 24.

### 3. O ASSÉDIO MORAL LABORAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO

A Constituição Federal de 1988 assentou tanto como fundamento da República Federativa do Brasil, como finalidade da ordem econômica, a dignidade da pessoa humana, consoante denota-se da leitura do artigo 1º da Carta Magna:

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:

(...)

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.<sup>197</sup>

Ainda, a ordem constitucional estabeleceu que a atividade econômica terá por fim assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social, na medida em que a ordem econômica e a livre iniciativa estão fundadas na valorização do trabalho humano:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: (...) <sup>198</sup>

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais. <sup>199</sup>

Resta evidente, portanto, a preocupação do legislador constituinte no que atine à promoção da dignidade da pessoa humana e à valorização do trabalho, razão pela qual denota-se que, tanto o empregado agressor, como a empresa é complacente com a prática do assédio moral devem ser responsabilizados pelos danos acarretados à vítima. O terror psicossocial constitui patente violação à dignidade do trabalhador, com graves consequências à sua saúde física e mental,

---

<sup>197</sup> BRASIL. **Constituição Federal** (1988).

<sup>198</sup> BRASIL. **Constituição Federal** (1988).

<sup>199</sup> BRASIL. **Constituição Federal** (1988).

que tem o condão de comprometer o ideal da vida digna alcançado através do trabalho, que deve ser acautelado por todos.<sup>200</sup>

Destaca-se ainda, que o princípio da dignidade da pessoa humana não preconiza tão somente o bem-estar econômico nos indivíduos, mas também, e principalmente, sua satisfação para com o ambiente em que desenvolve suas atividades profissionais.<sup>201</sup>

Outrossim, antes atos tolerados em prol de um pretenso incremento da produtividade da empresa, como pressões psicológicas exacerbadas na busca por resultados, imposições ao cumprimento de tarefas praticamente impossíveis de ser em concluídas ou ainda, atitudes jocosas que visavam “desconstrair” o ambiente laboral, estão sendo alvo de reprimendas não apenas pela doutrina especializada no tema mas também pela jurisprudência, porquanto, acarretam em graves violações aos direitos dos trabalhadores.<sup>202</sup>

Ainda, há de se ressaltar que a Consolidação das Leis do Trabalho elenca situações em que haverá o rompimento unilateral do contrato de trabalho, na medida em que um dos contratantes houver cometido uma falta grave. Neste sentido, dispõe o artigo 483 sobre a rescisão por iniciativa do empregado:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.<sup>203</sup>

Considerando que o assédio moral pode ser classificado como uma falta grave cometida pela empresa, o empregado assediado poderá recorrer à supracitada disposição legal, pleiteando

---

<sup>200</sup> Cf. SOARES, Fernanda de Carvalho. **O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro**. Revista Fórum Trabalhista – RFT, Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 21-47, mar./ abr. 2014.

<sup>201</sup> Idem, *ibidem*.

<sup>202</sup> Idem, *ibidem*.

<sup>203</sup> Brasil. **Consolidação das Leis do Trabalho** (1943).



judicialmente a rescisão unilateral de seu contrato de trabalho bem como as respectivas indenizações que lhe são devidas.<sup>204</sup>

Demais disso, a crescente demanda de ações na Justiça do Trabalho envolvendo pedido de reparação pelos danos morais decorrentes da prática do assédio moral denota a importância do tema, assim como a premente necessidade de sua regulamentação por meio de uma lei federal.

Entretanto, no Brasil inexistente norma legal de caráter nacional que defina e sancione o assédio moral laboral no âmbito do setor privado, todavia, a tutela indenizatória que decorrente de sua prática deriva diretamente da Constituição Federal de 1988, que assenta como princípios fundamentais o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), à vida e à segurança (art. 5º caput), ao bem-estar e à justiça, estabelecendo ainda como objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I), cuja função é promover o bem de todos (art. 3º, IV), vedando quaisquer formas de discriminação (art. 3º, IV).<sup>205</sup>

Muito embora existam projetos de leis federais que tramitam junto ao Congresso Nacional que dispõe de maneira específica sobre o assédio moral laboral, algumas, inclusive visando alterar dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho e do Código Penal, atualmente o tema é tratado com maior profundidade tão somente no âmbito da administração pública estadual e municipal, com a edição de leis que definem e disciplinam a aplicação de penalidades aos servidores públicos que praticarem atos considerados como assédio moral no desempenho de suas funções junto à Administração Pública.<sup>206</sup>

### 3.1 LEIS ESTADUAIS

O Estado do Rio de Janeiro foi o pioneiro na aprovação de uma lei (Lei 3.921 de 23 de agosto de 2002) de autoria do então deputado Noel de Carvalho, filiado ao PSB/RJ, que dispõe sobre o assédio moral laboral no âmbito do serviço público estadual<sup>207</sup>.

---

<sup>204</sup> TOLFO, Suzana da Rosa. OLIVEIRA, Renato Tocchetto. **Assédio moral no trabalho: uma violência a ser enfrentada**. Florianópolis: UFSC, 2013.p.15.

<sup>205</sup> Cf. CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. Op cit., p. 88.

<sup>206</sup> Idem, ibidem, p. 88.

<sup>207</sup> Cf. RUFINO, Regina Célia Pezzuto, Op. cit. p., 74.

A Lei 3.921/2002 foi a primeira legislação estadual brasileira a caracterizar e proibir a prática do assédio moral no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da Administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário do Estado do Rio de Janeiro, conforme denota-se da leitura do conteúdo de seus artigos iniciais, *in verbis*:

**Art. 1º** - Fica vedada, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado e que implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.

**Art. 2º** - Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido.<sup>208</sup>

O Estado de São Paulo, através da edição da Lei 12.250/2006, de autoria do então Deputado Antônio Menor, filiado ao PT/SP também positivou a proibição da prática do assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual direta, indiretas e nas fundações públicas.<sup>209</sup>

Artigo 1º - Fica vedado o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, submetendo o servidor a procedimentos repetitivos que impliquem em violação de sua dignidade ou, por qualquer forma, que o sujeitem a condições de trabalho humilhantes ou degradantes.

Artigo 2º - Considera-se assédio moral para os fins da presente lei, toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do

---

<sup>208</sup> RIO DE JANEIRO (Estado). Lei 3.921 de 2002.

<sup>209</sup> Cf. CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. Op cit., p. 90.

servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais do servidor, especialmente:

I - determinando o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexecutáveis;  
 II - designando para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimento específicos;  
 III - apropriando-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem.

Parágrafo único - Considera-se também assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem:

1 - em desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor, que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;  
 2 - na sonegação de informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis a sua vida funcional;  
 3 - na divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou na de subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor;  
 4 - na exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.<sup>210</sup>

Não obstante, o então governador do estado propôs Ação Direta de Inconstitucionalidade junto ao Supremo Tribunal Federal atuada sob o número 3980/2007, alegando, em síntese, que a lei afronta o artigo 61 da Constituição Federal bem como o artigo 24 da Constituição Estadual, na medida em que caberia ao Poder Executivo legislar sobre matérias relativas aos servidores públicos estaduais e ao regime jurídico a que estão submetidos, pugnando, ao final, pela declaração de inconstitucionalidade de todos os artigos de referida legislação. Ainda, requereu, em sede de liminar, a suspensão imediata da norma até o momento da prolação da decisão final. Contudo, até o presente momento o pedido liminar ainda pende de apreciação pela relatora designada, Ministra Rosa Weber.<sup>211</sup>

No estado de Mato Grosso do Sul foi sancionada a Lei Complementar 347/2009 de autoria do então Deputado Estadual Alexandre Cesar, filiado ao PT/MT que, dentre outras disposições, proíbe a prática de assédio moral ou sexual entre os serviços públicos estaduais. A

<sup>210</sup> SÃO PAULO (Estado). Lei nº 12.250/2006.

<sup>211</sup> Acompanhamento processual disponível em: <  
<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=3980&classe=ADI&origem=AP&recurso=0&tipoJulgamento=M>>. Acesso em: 27 de maio de 2017.

Lei Complementar foi publicada no Diário Oficial de 24 de março de 2009 e acrescenta o inciso XIX ao artigo 144 da Lei Complementar nº 4, de 15 de outubro de 1990, que dispõe sobre o Estatuto dos servidores públicos estaduais. O artigo 144 trata das proibições e inclui incisos vedando o recebimento de propina, tirar proveito do cargo para obter vantagens pessoais, entre outros procedimentos, porém, faltava contemplar a realidade do assédio moral e sexual.<sup>212</sup>

O estado de Minas Gerais editou a Lei Complementar 117/2011 que trata da prevenção e punição do assédio moral na administração pública estadual. De acordo com a lei complementar constituem modalidades de assédio moral ações como desqualificar reiteradamente, com palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do agente público, valendo-se de posição hierárquica ou funcional superior, assim como desrespeitar limitação individual do servidor, decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais.<sup>213</sup>

Também será punido, com base na lei, aquele que relegar, intencionalmente, o agente público ao ostracismo; que isolar ou incentivar o isolamento do servidor, privando-o de informações e treinamentos necessários ao desempenho de suas funções; ou que apresentar como suas, ideias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outro agente público.<sup>214</sup>

O estado de Goiás aprovou a Lei nº 18.456/2014, que dispõe sobre a prevenção e punição do assédio moral na esfera da Administração Estadual, o caracterizando como toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente público que, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação de outro agente público, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público, ou ao próprio usuário, bem como obstaculizar a evolução na carreira e a estabilidade funcional do agente público constrangido.<sup>215</sup>

Também estabelece que será considerado assédio moral ações, gestos ou palavras que impliquem em desprezo, ignorância ou humilhação ao agente público; divulgação de rumores e comentários maliciosos, ou o fomento de boatos inidôneos em detrimento da imagem do agente

---

<sup>212</sup> Cf. CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. Op cit., p. 90.

<sup>213</sup> MINAS GERAIS (Estado). Lei nº 117/2011.

<sup>214</sup> MINAS GERAIS (Estado). Lei nº 117/2011.

<sup>215</sup> GOIÁS (Estado). Lei nº 18.456/2014.

público, bem como a prática de críticas reiteradas ou subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do agente público.<sup>216</sup>

Em Santa Catarina, até o presente momento, não há qualquer projeto de lei em tramitação junto à Assembleia Legislativa que vise caracterizar ou coibir a prática do assédio moral no serviço público estadual. Contudo, no que atine ao tema, foi sancionada a Lei 14.412/2008 que cria a semana da consciência e do combate ao assédio moral no trabalho:

Art. 1. Fica instituído no Estado de Santa Catarina a Semana da Consciência e do Combate ao Assédio Moral no Trabalho.

Parágrafo Único - A Semana será voltada no sentido de coibir de forma eficaz a violência do assédio moral no ambiente de trabalho, buscando a formação de um coletivo multidisciplinar no aprimoramento e melhora do comportamento funcional e os cuidados que as instituições devem tomar quanto a coibir tal ato e o que a vítima deve fazer quando assediada moralmente.<sup>217</sup>

Além das legislações mencionadas, existem projetos de lei a respeito do assédio moral laboral em trâmite junto as Assembleias Legislativas dos estados do Ceará, Pernambuco e Bahia.<sup>218</sup>

### 3.2 LEIS MUNICIPAIS

O município de Iracemápolis, localizado no estado de São Paulo, foi pioneiro ao promulgar, no ano de 2000, a primeira lei brasileira (Lei nº 1.163) que caracterizou, coibiu e cominou penalidades à prática do assédio moral na esfera do serviço público municipal<sup>219</sup>, nos seguintes termos:

Artigo 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:

I- Advertência.

II -Suspensão, impondo-se ao funcionário a participação em curso de comportamento profissional.

III - Demissão.

<sup>216</sup> GOIÁS (Estado). Lei nº 18.456/2014.

<sup>217</sup> SANTA CATARINA (Estado). Lei nº 14.412, de 2008.

<sup>218</sup> Cf. NASCIMENTO, Sônia Mascaró. Op. cit., p. 39.

<sup>219</sup> Cf. CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. Op cit., p. 90.

Parágrafo Único - Para fins do disposto nesta Lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis, passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.<sup>220</sup>

O município de São Paulo também possui legislação municipal em vigor (Lei 13.288/2002) que dispõe sobre o assédio moral:

Art. 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de "assédio moral" nas dependências do local de trabalho: I - curso de aprimoramento profissional; II - suspensão; III - multa; IV - demissão.

Parágrafo Único - Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.<sup>221</sup>

No Estado de Santa Catarina somente os municípios de Balneário Camboriú (Lei nº 2.665/2006), Bombinhas (Lei nº 8.645/2005), Brusque (Lei nº 3.913/2015), Gaspar (Lei nº 2.415/2003) e Florianópolis (Lei nº 8.630/2011) possuem leis dispendo acerca da prática do assédio moral no contexto da Administração Pública, número pouco expressivo considerando que o estado possuiu, ao todo, 295 municípios.<sup>222</sup>

<sup>220</sup> IRACEMÁPOLIS (Município). Lei 1.163/2000.

<sup>221</sup> SÃO PAULO (Município). Lei nº 13.288/2002.

<sup>222</sup> Informação disponível em: <<http://www.assediomoral.org>> Acesso em: 27 de maio de 2017.

### 3.3 PROJETOS DE LEIS FEDERAIS

Atualmente tramitam junto ao Congresso Nacional alguns projetos de lei que dispõe de maneira específica acerca do assédio moral.

O Projeto de Lei nº 2.369/2003 conceitua o assédio moral como o constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, através de atos repetitivos, tendo como objetivo ou efeito a degradação das relações de trabalho:

Art. 1º É proibido o assédio moral nas relações de trabalho.

Art. 2º Assédio moral consiste no constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, através de atos repetitivos, tendo como objetivo, deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho e que:

- I - atente contra sua dignidade ou seus direitos, ou
- II - afete sua higidez física ou mental, ou
- III – comprometa a sua carreira profissional.<sup>223</sup>

Art. 3º É devida indenização pelo empregador ao empregado sujeito a assédio moral, ressalvado o direito de regresso.<sup>224</sup>

A esse projeto encontra-se apensado o Projeto de Lei nº 2.593/2003, que incluiu junto ao artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho o assédio moral como hipótese de justa causa praticada pelo empregador:

Art. 1º - O artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto – Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido das alíneas “h, i e j”, com as seguintes redações:

“Art.483.....

h) praticar o empregador ou permitir aos seus prepostos, o assédio moral contra ele, através de gesto ou palavra, que venha a atingir a autoestima e a segurança da pessoa, fazendo-a duvidar de sua competência e capacidade laboral, prejudicando sua saúde, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do empregado;

<sup>223</sup> BRASIL. Projeto de Lei 2.369/2003.

<sup>224</sup> BRASIL. Projeto de Lei 2.369/2003.

i) na caracterização do assédio moral do trabalhador, poderá o empregado pleitear rescisão de seu contrato e pagamento das respectivas verbas indenizatórias;

j) para os casos em que se caracterize o assédio moral por razão de gênero, raça ou etnia, bem como por idade, poderá o empregado ou empregada pleitear recebimento em dobro das parcelas rescisórias a que fizer jus.<sup>225</sup>

Ao Projeto de Lei nº 2.593/2003 foi apensado aos projetos de lei de números 6.757/2010 e 3.429/2015, que também dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho e atualmente encontram-se aguardando parecer do Relator na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público.<sup>226</sup>

Com relação ao serviço público federal, de maneira específica, o Projeto de Lei nº 4.591/2001 pretende modificar a Lei nº 8.112/90, o Regime Jurídico dos Servidores Públicos da União, estabelecendo a proibição da prática do assédio moral por parte servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, cominando punições aos ofensores.<sup>227</sup>

Ainda, destaca-se o Projeto de Lei nº 4.742/2001, que visa alterar o Código Penal, incluindo o artigo 146-A que tipifica penalmente o assédio moral da seguinte forma:

Art. 146-A. Desqualificar reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral.

Pena: Detenção de (3 (três) meses a um ano e multa.<sup>228</sup>

Ao PL nº 4.742/2001 foram apensados outros projetos de lei que, da mesma forma, pretendem alterar disposição do Código Penal: PL nº 4.960/2001, PL nº 5.887/2001 e PL nº 5.971/2001.

---

<sup>225</sup> BRASIL. Projeto de Lei 2.593/2003.

<sup>226</sup> Informação disponível em: < <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=46583>> Acesso em: 28 de maio de 2017.

<sup>227</sup> Cf. SOARES, Fernanda de Carvalho. **O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro**. Revista Fórum Trabalhista – RFT, Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 21-47, mar./ abr. 2014.

<sup>228</sup> BRASIL. Projeto de Lei 4.742/2001.



Salienta-se o projeto de Lei nº4.960/2001, que dispõe de maneira bastante específica acerca do assédio moral, inclusive apontando situações agravantes, e que atualmente encontra-se pronto para pauta de votação junto ao Plenário.<sup>229</sup>

Art. 149-A. Humilhar, menosprezar ou tecer comentários irônicos, jocosos ou depreciativos sobre pessoa hierarquicamente subordinada, de forma habitual ou contumaz, ou imputar-lhe, igualmente com contumácia ou habitualidade, encargos sabidamente superiores às suas possibilidades ou alheios às competências ou finalidades de seu cargo, emprego, função, posto, graduação ou qualquer outro conjunto previamente delimitado de atribuições e responsabilidades.

Pena: detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos.

§ 1º Na mesma pena incorre quem, em relação à pessoa que partilhe do mesmo ambiente de trabalho: I- ignora-a ou a exclui, evitando dirigir-se a ela diretamente; II- sonega-lhe informações de forma persistente; III- espalha rumores maliciosos, depreciativos, humilhantes, jocosos ou irônicos a seu respeito; IV- usurpa-lhe ideias, projetos ou iniciativas ou nega-lhe a autoria de ideias, projetos ou iniciativas.

§ 2º A pena é agravada em até dois terços se da conduta resultar prejuízo moral, físico ou financeiro para o sujeito passivo.<sup>230</sup>

Referidos projetos que objetivam tipificar penalmente a prática do assédio moral no ambiente de trabalho apresentam uma vantagem quando comparados com os demais projetos de lei, porquanto abrangem não apenas o assédio cometido na seara da Administração Pública, mas também em empresas privadas.<sup>231</sup>

Muito embora seja premente a edição de uma lei que verse sobre o assédio moral, na medida em que é indispensável garantir à vítima a segurança de que haverá o reconhecimento da prática delituosa com a consequente indenização, fixar com exatidão aquilo que é ou não permitido, elencando com excesso de rigorismo as condutas que se perpetradas caracterizam a prática do assédio moral, poderá acarretar em uma falsa tranquilidade, na medida em que, em que pese a existência de leis, sempre haverá alguém disposto a ladeá-las.<sup>232</sup>

<sup>229</sup> Informação disponível em: < <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>> Acesso em: 28 de maio de 2017.

<sup>230</sup> BRASIL. Projeto de Lei 4.960/2001.

<sup>231</sup> Cf. SOARES, Fernanda de Carvalho. Op, cit.

<sup>232</sup> Cf. HIRIGOYEN, Marie-france. Op cit.,p. 348.

Outrossim, ainda que de fato uma lei que caracterize a prática do assédio moral e que a tipifique como infração penal seja aprovada, é necessário conceder amplo destaque a uma política de prevenção do fenômeno tanto por parte dos órgãos governamentais como por parte das empresas privadas, porquanto, a saúde no trabalho, incluída a psíquica, é um direito fundamental de todos os trabalhadores.<sup>233</sup>

### 3.4 ASSÉDIO MORAL LABORAL NA JURISPRUDÊNCIA

Embora ainda não tipificado na legislação federal trabalhista, o assédio moral e seus efeitos indenizatórios derivam diretamente da Constituição Federal de 1988, consoante sopesado anteriormente. Demais disso, a Consolidação das Leis do Trabalho traz a jurisprudência como fonte normativa supletiva:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.<sup>234</sup>

A Justiça do Trabalho, neste sentido, vem exercendo papel de destaque na redução e punição da prática do assédio moral laboral, uma vez que sua atuação não se encontra, tão somente, adstrita ao reconhecimento da prática e sua sistematização, mas também, e principalmente, impondo o pagamento de indenizações em muitos casos concretos que são levados a sua análise.<sup>235</sup>

Condutas que já foram consideradas como assédio moral pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho incluem, por exemplo:

- a) Rigor excessivo para com o cumprimento de metas:

---

<sup>233</sup> Cf. HIRIGOYEN, Marie-france. Op cit. p. 312.

<sup>234</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho** (1943).

<sup>235</sup> Cf. CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. Op cit., p. 147.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - RECURSO ANTES DA ÉGIDE DA LEI [13015/2014](#) - ASSÉDIO MORAL - CUMPRIMENTO DE METAS - RIGOR EXCESSIVO - POSSÍVEL AFRONTA AO ARTIGO [5º, X](#), DA [CF](#) - PROVIMENTO. Ante a possível afronta ao artigo [5º, X](#), da [Constituição Federal](#) e o disposto no art. [896](#), 'c', da [CLT](#), impõe-se o provimento do agravo de instrumento e o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido . RECURSO DE REVISTA - ANTES DA ÉGIDE DA LEI [13015/2014](#) - TRATAMENTO VEXATÓRIO - ASSÉDIO MORAL - CONFIGURAÇÃO - AFRONTA AO ARTIGO [5º, X](#), DA [CONSTITUIÇÃO FEDERAL](#). O assédio moral, a exposição prolongada e repetitiva do trabalhador a situações humilhantes e vexatórias no trabalho, que atenta contra a sua dignidade ou integridade psíquica ou física é indenizável, no plano patrimonial e moral. Consignado no acórdão recorrido que o autor submetia-se a rigor excessivo na cobrança de metas, com exposição vexatória daqueles que não as cumprissem, resta demonstrada a lesão à dignidade descrita pelo reclamante, pois configurada a violação a um dos direitos da personalidade, qual seja: a honra, e, por conseguinte, afronta o artigo [5º, X](#), da [Constituição Federal](#), ensejando o direito à indenização postulada, nos termos dos arts. [186](#) e [927](#) do [Código Civil](#). Registre-se ser irrelevante para configuração da ofensa o fato de ser dirigida indiscriminadamente a todos os empregados. Recurso de Revista conhecido e parcialmente provido.<sup>236</sup>

b) Imposição de ociosidade:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO. A Corte Regional, em seu v. acórdão, registrou que a empresa não viabilizou, à autora, condições para desempenhar a atividade, para qual fora contratada. Consignou que a inatividade forçada gerou situação vexatória à autora, a qual atentou contra a sua dignidade, expondo-a inclusive perante seus colegas de trabalho. Vê-se, da prova oral colhida, que a autora teve o seu acesso aos sistemas de computador bloqueado, levando-a a uma inatividade, por período superior a um ano. Ainda, segundo a prova testemunhal, nesse interstício, a autora não realizou nenhuma tarefa. Diante do quadro fático exposto, não se constata a violação dos artigos [186](#) e [927](#) do [Código Civil](#) e [5º, V e X](#), da [Constituição Federal](#), visto que restou configurado o assédio moral sofrido pela autora, a qual teve bloqueado o acesso ao seu trabalho, sendo colocada em uma situação de ociosidade forçada, por período superior a um ano, além de ter sido exposta aos colegas de trabalho, inclusive com suspeita de ter cometido alguma irregularidade. Em relação ao quantum indenizatório, constata-se que a Corte Regional entendeu ser razoável a quantia de R\$ 10.000,00(dez mil reais), considerando a gravidade da lesão e a finalidade pedagógica da cominação, que deve garantir uma compensação ao ofendido pelo sofrimento decorrente do dano

---

<sup>236</sup> BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. RR 1357001820095010021, Data de Publicação: DJe 02/10/2015). Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/239058433/recurso-de-revista-rr-1357001820095010021#!>>. Acesso em: 23 maio 2017.

que lhe foi causado. Considerou também a capacidade financeira da empresa. Agravo de instrumento não provido.<sup>237</sup>

c) Imposição de apelidos de cunho pejorativo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. APELIDO PEJORATIVO. OMISSÃO DO EMPREGADOR. O Acórdão recorrido registrou, com suporte nas provas colhidas, que o autor, no ambiente de trabalho, era chamado, pelos colegas, por apelido de conteúdo pejorativo. Conquanto aludido tratamento não tenha sido protagonizado pelo empregador, é certo que houve, no mínimo, omissão, pois, segundo os termos da Decisão recorrida, o reclamante teria apresentado aos prepostos da reclamada a sua insatisfação com a forma pela qual era tratado, o que não foi suficiente para coibir a prática. O indeferimento do pedido de indenização por danos morais, portanto, produz aparente afronta ao artigo 5º, X, da CF. Agravo conhecido e provido.<sup>238</sup>

d) Ofensas e constrangimentos em razão da orientação sexual:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO. EMPREGADO VÍTIMA DE OFENSAS E CONSTRANGIMENTOS EM RAZÃO DA SUA ORIENTAÇÃO SEXUAL. CONDUTA ABUSIVA E DISCRIMINATÓRIA DO SUPERIOR HIERÁRQUICO. DESENVOLVIMENTO DE DOENÇA OCUPACIONAL (DEPRESSÃO). Trata-se de controvérsia a respeito da configuração de assédio moral no ambiente de trabalho em decorrência da conduta abusiva e discriminatória do superior hierárquico, o que resultou no acometimento pelo autor de doença ocupacional (depressão). No caso, extrai-se do acórdão regional que o superior hierárquico tratava o autor de forma humilhante e desrespeitosa perante os demais colegas em razão da sua orientação sexual. Destacou-se que o supervisor ofendeu a honra e a intimidade do empregado, na medida em que "divulgou mediante e-mail, de forma pejorativa, que o reclamante tinha um "marido", conferindo publicidade para todos os colegas de trabalho que o reclamante é homossexual". Salientou-se que o reclamante era alvo de constantes ofensas relacionadas à sua orientação sexual, porquanto, "após a divulgação do e-mail, o autor passou a ser alvo de discriminação, tanto pelo seu superior, que lhe dispensava tratamento agressivo, usando a expressão "viado", vocábulo marcado de cunho homofóbico, bem como pelos colegas de trabalho,

<sup>237</sup> BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. AIRR 24989020125180012, Rel. Alexandre de Souza Agra Belmonte. Data de Publicação: DJe 06/08/2014). Disponível em: < <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/133944936/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-24989020125180012>>. Acesso em: 23 maio 2017.

<sup>238</sup> BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. RR 1125720125020263, Rel. José Ribamar Oliveira Lima Júnior. Data de Publicação: DJe 19/06/2015). Disponível em: < <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/200491273/recurso-de-revista-rr-1125720125020263#!>>. Acesso em: 23 maio 2017.

que faziam piadas do autor, sendo motivo de chacota, por ser homossexual". Ademais, ficou registrado, no acórdão recorrido, que os atestados médicos juntados aos autos comprovaram que autor desenvolveu quadro depressivo em razão do assédio moral perpetrado. De acordo com as premissas fáticas descritas pelo Regional, não há dúvidas de que o empregado tenha sofrido ofensas, xingamentos e constrangimentos efetivos, provocando desconforto capaz de gerar um dano moral passível de ressarcimento. Desse modo, considerando o tratamento discriminatório dispensado ao autor por seu superior hierárquico, ficou caracterizado o abalo moral, bem como a conduta ilícita da reclamada ao permitir que seu empregado fosse humilhado na frente dos colegas. Evidenciados o nexo de causalidade entre o ato ilícito do preposto da ré e o dano causado ao reclamante, deve a empregadora responder com a indenização compensatória respectiva.<sup>239</sup>

Os casos mencionados acima são apenas uma pequena amostragem das sistemáticas humilhações a que são submetidos vários trabalhadores, os quais, em grande parte das vezes, não percebem a situação fática de terror psicológico que os rodeia e que, paulatinamente, transforma o ambiente de trabalho em um local insustentável.

Ainda, há de se destacar que a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem utilizado dos conceitos doutrinário bem como da literatura especializada, sobretudo a relativa à seara da Psicologia, a fim de conceituar de maneira acertada o assédio moral:

O assédio moral, denominado pela doutrina estrangeira como “Mobbing” (Heinz Leymann), caracteriza-se pela tortura psicológica, consubstanciada no terror de ordem pessoal, moral e psicológica, praticada contra o empregado no âmbito de seu labor. Manifesta-se das mais variadas formas, como brincadeiras de mau gosto, ameaças, isolamento, tratamento diferenciado, na crítica exagerada aos pequenos erros, críticas quanto ao seu aspecto físico, a forma de se vestir, de falar, seu desempenho profissional, suas ideias políticas, a fé religiosa, enfim, qualquer coisa pode ser objeto de burla e motivo de perseguição. Para o reconhecimento do assédio moral (mobbing) é necessário vislumbrar uma pressão desmedida e injustificada por parte do empregador, ou seus prepostos, nitidamente percebida pela vítima.<sup>240</sup>

O assédio moral no trabalho, segundo Marie-France Hirigoeyen, é qualquer conduta abusiva, como gesto, palavra, comportamento e atitude que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (Mal-Estar no Trabalho, p.30). O fenômeno recebe igualmente nomes diferentes

<sup>239</sup> BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. AIRR 416-21.2014.5.06.0022, Rel. José Roberto Freire Pimenta. Data de Publicação: DJe 28/04/2017). Disponível em: < <http://aplicacao5.tst.jus.br>>. Acesso em: 23 maio 2017.

<sup>240</sup> BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. Ag-AIRR - 78-15.2012.5.02.0059, Relator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues. Data de Publicação: DJe 11/04/2017). Disponível em: < <http://aplicacao5.tst.jus.br>>. Acesso em: 23 maio 2017.

na literatura internacional e no direito comparado, mobbing (Itália, Alemanha e países escandinavos), bullying (Inglaterra), harassment (Estados Unidos), harcèlement moral (França), ijime (Japão), psicoterror laboral ou acoso moral (em países de língua espanhola), terror psicológico, tortura psicológica ou humilhações no trabalho (em países de língua portuguesa), conforme Rodolfo Pamplona Filho, in Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. A doutrina destaca que o assédio moral como 'uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada', possui quatro elementos, a saber: a) Conduta abusiva; b) Natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) Reiteração da Conduta; d) Finalidade de exclusão (Rodolfo Pamplona Filho). Assim, a conduta de superiores hierárquicos que deliberadamente degradaram as condições de trabalho, através de palavras, comentários, críticas hostis e depreciativas aos seus subordinados em geral, expondo o empregado a situação vexatória, incômoda e humilhante incompatível com ética, com o respeito à dignidade da pessoa humana, porque é profundamente ofensiva a honra, a imagem da trabalhadora, deve ser prontamente reprimida pelo Poder Judiciário.<sup>241</sup>

**ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO.** O tratamento desrespeitoso e humilhante em ambiente profissional é prática a ser coibida, porquanto contrária aos padrões aceitáveis de urbanidade e boa-conduta, que devem imperar no ambiente de trabalho. Fere a proteção constitucional à honra e à imagem (CF de 1988, art. 5º, X), segundo a qual deve o empregador assegurar não só a incolumidade física de seus empregados, mas também a emocional, abstendo-se de praticar condutas abusivas por atos de seus representantes ou prepostos ou impedindo que outros empregados assim procedam. No caso dos autos, a prova oral transcrita no acórdão regional evidencia que o superior hierárquico da reclamante a tratava de forma diferenciada, com maior carga de agressividade e grosseira, já tendo a chamado de burra na frente de outras pessoas, além de ter difundido entre os outros empregados do banco que a colocaria no fundo da agência para ler revista e picar papel quando ela retornasse da licença maternidade. Indubitável, portanto, a ocorrência do ato ilícito e donexo causal. Quanto ao dano moral, exige-se a prova do fato, e não do dano, devendo a dor apenas guardar nexocom o ato ilícito praticado. A caracterização do dano moral dá-se pela violação de um direito geral de personalidade, sendo suficiente a demonstração do evento ou fato e o nexocausal com a dor, que prescinde de prova, porquanto se presume *in re ipsa*. Sentimentos como a tristeza, a aflição, a angústia, o constrangimento e a dor afetam o inescrutável universo emocional da vítima e, por isso, são apenas presumidos (presunção *hominis*). Nesse contexto, incólumes os artigos 5º, X, da Constituição Federal e 186, 187 e 927 do Código Civil.<sup>242</sup>

---

<sup>241</sup> BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. RR – 103-17.2015.5.19.0005, Relator Ministro: Maurício Godinho Delgado. Data de Publicação: DJe 26/05/2017). Disponível em: < <http://aplicacao5.tst.jus.br>>. Acesso em: 23 maio 2017.

<sup>242</sup> BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. RR – 107100-88.2009.5.15.0008, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Publicação: DJe 05/05/2017). Disponível em: < <http://aplicacao5.tst.jus.br>>. Acesso em: 23 maio 2017.

Da leitura dos excertos acima destacados é possível concluir que, segundo o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, para a caracterização do assédio moral laboral é necessária a presença de uma conduta de natureza psicológica praticada de forma reiterada e prolongada durante o tempo, que acarrete em dano à vítima.

A conduta de natureza psicológica consubstancia-se em todo o ato realizado com o objetivo de atingir à dignidade da vítima através da humilhação, do desprezo, do desdenho, da humilhação e do isolamento. Ainda, se faz necessário que os atos lesivos sejam perpetrados de forma reiterada, na medida em que a repetição da conduta é elemento essencial para a caracterização do assédio moral. Além disso, é preciso a existência de um dano psicológico grave à vítima, que não pode ser confundido com dissabores cotidianos normal da vida em sociedade. Por fim, o nexo causal é primordial para a designar o assédio, na medida em que o dano à vítima deve defluir de ato praticado pelo empregador, preposto ou empregado no âmbito do local de trabalho.<sup>243</sup>

### **3.5 ASSÉDIO MORAL LABORAL NO DIREITO COMPARADO**

Muito embora o assédio moral laboral represente um fenômeno cuja existência é bastante antiga, em termos de legislação, o tema é relativamente novo, inclusive no âmbito dos países europeus, localidade em que surgiram os primeiros estudos acerca de sua ocorrência, com fundamento nas pesquisas desenvolvidas pelo psiquiatra Heinz Leymann.<sup>244</sup>

#### **3.5.1 França**

O Código de Trabalho francês dedica um capítulo específico para o assédio moral, elencando normas que são aplicáveis tanto ao setor público quando ao setor privado.<sup>245</sup>

---

<sup>243</sup> Cf. NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral e Dano Moral no Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr Editora, 2015. p. 73

<sup>244</sup> Idem, *ibidem* p. 44.

<sup>245</sup> Idem, *ibidem* p. 45

Definido através do artigo 1.151-1 do Código Trabalho como toda conduta praticada de maneira reiterada, que tem como finalidade precípua ou consequência a deterioração das condições laborais que tornam-se lesivas à dignidade, a saúde física e mental dos trabalhadores.<sup>246</sup>

O diploma trabalhista francês também estabelece junto ao artigo 1.152-2 que nenhum trabalhador poderá ser punido, demitido ou sofrer qualquer espécie de retaliação por ter sido vítima de assédio moral, por ter apresentado resistência a sua imposição ou por ter relatado a sua ocorrência.<sup>247</sup>

Ainda, a prática do assédio moral na França é tipificada penalmente e cuja pena cominada implica em reclusão de até 2 anos mais o pagamento de multa no valor de 30.000,00 (trinta mil euros).<sup>248</sup>

### **3.5.2 Bélgica**

Na Bélgica o assédio moral é definido legalmente como toda conduta abusiva e praticada de maneira reiterada, manifestada por gestos, agressões, palavras e comportamentos que visam lesionar a dignidade da vítima assim como sua integridade física e psíquica, havendo previsão expressa no sentido de que cabe ao empregador bem como aos empregados, o dever de abstenção na prática do assédio moral laboral.<sup>249</sup>

Ainda, o assédio moral também é tipificado penalmente na Bélgica, cuja pena cominada varia de 15 dias a 2 anos de reclusão e/ou o pagamento de multa de 50 a 300 euros.<sup>250</sup>

### **3.5.3 Itália**

O Código Civil italiano, em seu artigo 2.103 caracteriza o assédio moral como a imposição de tarefas e funções cuja relevância não seja compatível com a capacidade da vítima ou para com as atividades para as quais ela foi contratada, proibindo, ainda, a transferência do local de trabalho da vítima, sob pena de referida conduta ser considerada como assédio moral,

---

<sup>246</sup> Cf. NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Op. cit. p. 45

<sup>247</sup> Idem, ibidem p. 45

<sup>248</sup> Idem, ibidem p. 45

<sup>249</sup> Cf. MARTINS, Sérgio Pinto. Op. cit. p. 105.

<sup>250</sup> Idem, ibidem, p. 105.



salvo se a transferência se fizer indispensável em razão de necessidades técnicas ou operacionais.<sup>251</sup>

### **3.5.4 Suécia**

Na Suécia o assédio moral é considerado crime desde o ano de 1993, sendo que o governo poderá intervir na empresa em que houver sido constatada a prática do assédio, obrigando que o empregador apresente e custeie um plano de readaptação profissional à vítima.

<sup>252</sup>

Demais disso, há previsão de medidas preventivas, tais como: incumbência do empregador de proporcionar os empregados tenham conhecimento acerca de suas atividades e objetivos, além de prestar informações regulares sobre o tema através de reuniões a serem realizadas no local de trabalho.<sup>253</sup>

### **3.5.5 Colômbia**

A prática do assédio moral é tipificada penalmente na Colômbia consoante disposição da Lei nº 1.010/2006, que estabelece rol exemplificativo de seis modalidades de assédio moral, quais sejam: maus-tratos, que seriam todos os atos que têm por objetivo diminuir a autoestima e a dignidade das pessoas na relação de trabalho, perseguição laboral, descrita como as condutas praticadas de forma reiterada e cujo propósito seria induzir a demissão da vítima, mediante sua desqualificação, ou ainda impor à vítima carga excessiva de trabalho ou constantes mudanças de horário de trabalho, discriminação laboral, consubstanciada em todo tratamento diferenciado por motivo de raça, cor, gênero, origem familiar, credo religioso, preferência política ou situação social, entorpecimento laboral, que seriam ações que objetivam obstaculizar o cumprimento do trabalho, incluindo a inutilização de insumos, documentos ou instrumentos de trabalho, ocultamento de mensagens ou correios eletrônicos, iniquidade laboral, que seria a atribuição de

---

<sup>251</sup> Cf. MARTINS, Sérgio Pinto. Op. cit.p. 111.

<sup>252</sup> Cf. NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Op. cit. p.53.

<sup>253</sup> Idem, ibidem, p.53.

funções a menosprezo do trabalhador e vice, por fim, desproteção laboral que é toda conduta que tem por objetivo colocar em risco a integridade e a segurança sem o requisitos mínimos de proteção.<sup>254</sup>

### 3.6 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM DECORRÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL LABORAL

Determinado o embasamento jurídico da responsabilidade civil, adentra-se à análise acerca dos pressupostos necessários à responsabilização do empregador pela prática do assédio moral laboral.

Consoante explicitado no capítulo anterior, são quatro os pressupostos necessários à caracterização do dever de reparação oriundo da responsabilidade civil, a saber: conduta violadora de um dever jurídico, nexo de causalidade, dano e culpa.<sup>255</sup>

De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho a responsabilidade civil do empregador em decorrência do assédio moral pressupõe a existência de três elementos: conduta culposa – que também abarca o pressuposto da culpa - dano e nexo causal, conforme colhe-se do excerto abaixo:

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. TRATAMENTO DESRESPEITOSO PRATICADO HABITUALMENTE POR SUPERIOR HIERÁRQUICO. USO COMUM DE PALAVRÕES EM REUNIÕES. ASSÉDIO MORAL. **A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexo causal entre esses dois elementos.** O primeiro é a ação ou omissão de alguém que produz consequências às quais o sistema jurídico reconhece relevância. É certo que esse agir de modo consciente é ainda caracterizado por ser contrário ao Direito, daí falar-se que, em princípio, a responsabilidade exige a presença da conduta culposa do agente, o que significa ação inicialmente de forma ilícita e que se distancia dos padrões socialmente adequados, muito embora possa haver o dever de ressarcimento dos danos, mesmo nos casos de conduta lícita. O segundo elemento é o dano que, nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho, consiste na "[...] subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria

<sup>254</sup> Cf. NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Op. cit. p. 51/52

<sup>255</sup> Cf. CAVALIERI FILHO, Sérgio Op. cit. p. 61/63.

personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral". Finalmente, o último elemento é o nexa causal, a consequência que se afirma existir e a causa que a provocou; é o encadeamento dos acontecimentos derivados da ação humana e os efeitos por ela gerados <sup>256</sup>(*Grifo aposto*).

Com relação à conduta violadora de um dever jurídico, pressupõe, em síntese, a ação ou omissão do agente. No que atine especificamente ao tema do assédio moral laboral, a ação ou omissão deve ser praticada de maneira reiterada, objetivando a violação da dignidade psicológica da vítima, situação que terá o condão de afetar tanto o bem-estar psicológico quanto a saúde física do assediado.<sup>257</sup>

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho coaduna-se com referido entendimento:

O assédio moral é a conduta abusiva, de cunho psicológico, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo de forma reiterada, causando-lhe a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social. Em outras palavras, cuida-se da repetição de condutas abusivas por parte do empregador ou preposto seu, agredindo de forma sistemática o empregado, provocando-lhe constrangimentos e humilhações, a fim de desestabilizá-lo emocionalmente e excluí-lo da sua posição no emprego, podendo traduzir-se em palavras, procedimentos, gestos, comportamentos e escritos que possam abalar a dignidade, personalidade ou integridade física e moral de um indivíduo.<sup>258</sup>

Ressalta-se ainda, que é imprescindível não apenas a responsabilização do dano resultante do ato comissivo, mas também daquele que resulta de ato omissivo, porquanto, o recrudescimento do assédio moral laboral decorre, em muitos casos, da inércia do empregador que, muito embora ciente das práticas abusivas que ocorrem no local de trabalho, opta por permanecer silente, incentivando assim, a manutenção e disseminação da praxe assediante.<sup>259</sup>

---

<sup>256</sup> BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. RR - 503-25.2011.5.02.0464, Rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 10/05/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/05/2017). Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/234217881/recurso-de-revista-rr-15756420105120024#!>>. Acesso em: 23 maio 2017.

<sup>257</sup> Cf. SCHIAVI, Mauro, Op cit., p. 21.

<sup>258</sup> BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. AIRR 18141020145110007, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Publicação: DEJT 28/03/2016.). Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/234217881/recurso-de-revista-rr-15756420105120024#!>>. Acesso em: 23 maio 2017.

<sup>259</sup> Cf. HIRIGOYEN, Marie-france. Op cit.,p. 93.

No que tange ao nexo de causalidade, é caracterizado pelo liame existente entre a ação ou omissão do agente e o dano sofrido pela vítima. Conforme explicitado junto ao segundo capítulo, o nexo causal precisa ser certo e determinado, na medida em que a ação ou omissão do agente precisa ser uma condição sem a qual não seria possível a verificação do pressuposto do dano. Com efeito, é imprescindível que a conduta violadora de um dever jurídico figure como causa necessária, como condição fundamental ao surgimento da lesão à vítima.<sup>260</sup>

Outrossim, além do enquadramento no conceito de assédio moral, a lesão que pode gerar indenização na seara laboral deve ser passível de imputação ao empregador, empregado ou preposto, porquanto, trata-se da constituição do nexo causal entre lesão e conduta omissiva ou comissiva do agente.

O dano é a lesão, praticada mediante ação ou omissão do agente, a interesses juridicamente tutelados, os quais compreendem todas garantias aptas a promover a satisfação das necessidades de um indivíduo, e que traduzem a liberdade garantida pelo direito de fazer ou deixar de fazer tudo aquilo que não seja vedado pelo ordenamento jurídico.<sup>261</sup>

O dano subdivide-se em duas modalidades, consoante explicitado no segundo capítulo, em material e moral. DALLEGRAVE NETO<sup>262</sup> aponta que o dano material é aquele passível de apreciação econômica, abrangendo o lucro cessante e dano emergente. De outro lado, o dano moral, ou extrapatrimonial, resulta da violação de um direito da personalidade, cuja proteção encontra supedâneo junto ao artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988, *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:

(...)

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.<sup>263</sup>

<sup>260</sup> Cf. SCHIAVI, Mauro, Op cit., p. 21.

<sup>261</sup> Cf. PEREIRA, Caio Mário da Silva. Op cit. p 76.

<sup>262</sup> Cf. DALLEGRAVE NETO, José Affonso, Op, cit., p. 217.

<sup>263</sup> BRASIL. **Constituição Federal** (1988).

Com o advento da Constituição Federal de 1988, restou assentada a premissa de que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem dos indivíduos, sendo assegurado o direito a indenização por dano material ou moral decorrente de sua violação. Encontra-se subentendida em referido preceito legal, conforme observa DALLEGRAVE NETO<sup>264</sup>, a preservação da dignidade da pessoa humana, uma vez que foi erigida como fundamento da República Federativa do Brasil, a teor do artigo 1º inciso III da Constituição Federal:

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:

(...)

III - a dignidade da pessoa humana;<sup>265</sup>

Outrossim, a norma do artigo 5º, inciso X da Carta Magna deve ser interpretada de forma abrangente, a fim de se incluir entre os bens por ela resguardados, não apenas a honra e a imagem no seu sentido mais estrito, mas também as lesões psicológicas oriundas de uma conduta violadora de um dever jurídico, na medida em que repercutem negativamente no ambiente social e profissional.

Consoante aponta BITTAR<sup>266</sup>, a tutela ao direito à honra encontra fundamento na premente necessidade de garantir a defesa da honra subjetiva, que abarca o bom nome e boa fama que a pessoa desfruta na coletividade, assim como a estima que possui nos ambientes familiares, profissionais e comerciais em que transita.

A lesão decorrente da prática do assédio moral, para SCHIAVI<sup>267</sup>, enquadra-se na categoria de dano moral que decorre da prática de conduta dolosa, que atinge valores íntimos e bens subjetivos inerentes à pessoa do assediado, como reputação, honra, liberdade, decoro, imagem e dignidade.

Perfilha-se com tal entendimento a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho:

Sabe-se que o dano de natureza moral é aquele que atinge a esfera imaterial, os direitos da personalidade daquele que o suporta, como o direito à dignidade, à

---

<sup>264</sup> Cf. DALLEGRAVE NETO, José Affonso, Op. cit., p. 208.

<sup>265</sup> BRASIL. **Constituição Federal** (1988).

<sup>266</sup> BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 125.

<sup>267</sup> Cf. SCHIAVI, Mauro. Op. cit., p. 138.

honra ou à integridade física. O dano à moral inflige dor, constrangimento e humilhação, apequena e avilta a autoimagem do sujeito. Ele é essencialmente um dano não-patrimonial, que faz repercutir, na pessoa a quem afeta, conseqüências que atingem, direta ou indiretamente, a situação social, comunitária ou familiar do trabalhador. O dano moral deve ser necessariamente o reflexo de uma conduta malévola imputável a alguém, ou seja, de um ato ilícito punível. (...) O assédio desencadeia o dano, e este o dever de reparação. Para a caracterização deste dever, necessária a comprovação da conduta causadora do dano, do dano ele mesmo e do nexo de causalidade que os conecta.<sup>268</sup>

Com relação ao pressuposto da culpa, a responsabilidade civil do empregador em face dos danos causados a seus empregados será, como regra, subjetiva, lastreando-se nos artigos 186 e 927, ambos do Código Civil<sup>269</sup>:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano à outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.<sup>270</sup>

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.<sup>271</sup>

Neste sentido:

O dano moral pleiteado pela autora decorre do chamado assédio moral (mobbing), que se configura pela conduta abusiva do empregador, de forma repetitiva, que atente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. Tal atitude pode ter como o objetivo não só a "perseguição" a determinado empregado, para forçar um pedido de demissão; como também uma verdadeira competição entre os colegas de trabalho, exigindo dos mesmos o cumprimento, por exemplo, de metas às vezes impossíveis de serem cumpridas. **Para que se configure situação capaz de ensejar a obrigação de indenizar os danos morais, imperativa se faz a demonstração da responsabilidade do réu pelo ato ofensor e, ainda, o necessário nexo causal entre o ato e o dano experimentado pela parte ofendida. É a teoria da responsabilidade civil subjetiva, de acordo com o artigo 186 do C.C., que dispõe que "aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a**

---

<sup>268</sup> BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. 1659-62.2011.5.06.0003, Rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 10/05/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DJe 19/05/2017). Disponível em: < <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/322756686/recurso-de-revista-rr-16596220115060003?ref=juris-tabs#!> >. Acesso em: 23 maio 2017.

<sup>269</sup> Cf. SCHIAVI, Mauro. Op cit., p. 23.

<sup>270</sup> BRASIL. Código Civil (2002).

<sup>271</sup> BRASIL. Código Civil (2002).

**outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito".** Pressupõe encargo autoral a prova do fato que revela a pretensa lesão à esfera extrapatrimonial, o que não se confunde com a prova da dor, do constrangimento, ou do sofrimento causado, o que independem de comprovação, mesmo porque de ordem subjetiva e imensuráveis.<sup>272</sup> (*Grifo aposto*).

Desta forma, em qualquer das modalidades de assédio moral, será necessária a demonstração de que o agente, seja ele o empregador, preposto ou colega de trabalho da vítima, agiu com culpa, que deve ser entendida em sua acepção mais ampla, isto é, deve estar presente o dolo, porquanto, o assédio moral somente é admitido na forma dolosa, na medida em que o agente, ao assediar a vítima, o faz de maneira deliberada, tencionando atingir a sua dignidade e sua integridade psicológica<sup>273</sup>:

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA DO EMPREGADOR. Nas relações de trabalho, o assédio moral configura-se como conduta abusiva do empregador ou de seus prepostos, mediante a qual fica exposto o obreiro, de forma reiterada, a situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras, as quais atentam contra a sua dignidade e integridade psíquica. Resulta em danos materiais ou extrapatrimoniais (dano moral), sendo que este independe de prova, haja vista ser presumível. Desse modo, para provar a conduta ilícita do empregador que caracterize assédio moral, é necessário a presença dos três elementos essenciais para a sua configuração - o dano, o nexo causal entre este e a conduta abusiva do empregador, e o elemento anímico (o dolo).<sup>274</sup>

### 3.1.1 Responsabilidade direta e indireta do empregador

A responsabilidade pela reparação do dano sofrido pela vítima do assédio moral recairá diretamente sobre a empresa quando o agente da conduta dolosa for a própria pessoa física do

---

<sup>272</sup> BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. AIRR1220-04.2015.5.20.0009, Rel. Min Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 05/04/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DJe 28/04/2017). Disponível em: < <https://aplicacao5.tst.jus.br> >. Acesso em: 23 maio 2017.

<sup>273</sup> Cf. DALLEGRAVE NETO, José Affonso, Op, cit., p. 210.

<sup>274</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. RecOrd 0001653-42.2013.5.05.0511 Rel. Desembargador. Edilton Meireles, Data de Publicação: DJe 23/02/2016). Disponível em: < <https://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/307981628/recurso-ordinario-record-16534220135050511-ba-0001653-4220135050511> >. Acesso em: 23 maio 2017.

empregador, aplicando-se a regra da responsabilidade civil subjetiva desde que presentes os pressupostos necessários à sua caracterização.<sup>275</sup>

Não há que se olvidar que o empregador detém o poder diretivo, que lhe confere a faculdade de dirigir e fiscalizar a força de trabalho que lhe é colocada à disposição em razão do contrato de trabalho celebrado, podendo inclusive aplicar sanções disciplinares. Todavia, esse poder diretivo, como qualquer direito, não é ilimitado, encontrando limites no contrato, na lei e especialmente nos direitos fundamentais expressos e implícitos na Constituição, sob pena de incorrer na prática de uma das modalidades do assédio moral laboral vertical descendente.<sup>276</sup>

Neste sentido:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA ADESIVAMENTE INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CUMPRIMENTO DE METAS. PRÁTICA DE ATOS INTIMIDATIVOS. ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO. Demonstrada a violação do artigo 5º, X, da Constituição da República, nos moldes da alínea c do artigo 896 da Consolidação das Leis do Trabalho, dá-se provimento ao Agravo de Instrumento a fim de determinar o processamento do Recurso de Revista. RECURSO DE REVISTA ADESIVAMENTE INTERPOSTO PELO RECLAMANTE . INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CUMPRIMENTO DE METAS. PRÁTICA DE ATOS INTIMIDATIVOS. ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO. 1. Do delineamento fático descrito pelo Tribunal Regional , verifica-se que a reclamada ultrapassou os limites do seu poder diretivo, visto que cobrava o cumprimento das metas estipuladas de forma abusiva, ameaçando, inclusive, seus empregados de demissão. 2. A conduta adotada constitui prática indubitavelmente causadora de humilhação e constrangimento ao obreiro, ensejando a condenação ao pagamento de indenização por danos morais. 3. Recurso de Revista conhecido e provido.<sup>277</sup>

Diante da ofensa a direitos fundamentais e personalíssimos dos empregados, o assédio moral vertical rende ensejo à obrigação de indenizar, decorrente da responsabilidade civil subjetiva, que tem como pressupostos a conduta dolosa do empregador, a existência de dano real à vítima e a relação de causalidade entre a conduta do ofensor e os danos experimentados pelo empregado assediado.

---

<sup>275</sup> Cf. DALLEGRAVE NETO, José Affonso, Op, cit., p. 215.

<sup>276</sup> Idem, ibidem.

<sup>277</sup> BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. RR 93900-72.2009.5.04.0232, Rel. Desembargador. Marcelo Lamago Pertence, Data de Julgamento: 09/03/2016, Data de Publicação: DJe 11/03/2016). Disponível em: < <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/321818088/recurso-de-revista-rr-939007220095040232?ref=juris-tabs#!> >. Acesso em: 23 maio 2017.



Não obstante, o assédio moral vertical descendente também restará configurado quando realizado por empregado investido em cargo hierarquicamente superior ao da vítima, hipótese em que haverá a responsabilização indireta da empresa, com fundamento na responsabilidade civil objetiva.<sup>278</sup>

Para a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, o assédio moral vertical descendente é caracterizado quando a vítima é exposta, de maneira reiterada, por superior hierárquico, a situações constrangedoras e humilhantes em seu local de trabalho, que acarretaram em prejuízos de ordem psicológica e profissional, conforme depreende-se do julgado abaixo:

Como cediço, o assédio moral vertical descendente, exercido por superiores hierárquicos, ocorre quando os chefes, gerentes, encarregados -- pessoas que exercem função de liderança -- abusam da autoridade que receberam, interferindo de forma negativa nas pessoas que lideram, expondo-as a situações vexatórias e/ou humilhantes, de modo a afetar-lhes a dignidade e a autoestima. Não descaracteriza o assédio moral o fato de o empregador valer-se de políticas agressivas e desmesuradas de gestão, genericamente praticadas e capazes de reforçar a prática do terror psicológico junto aos empregados. Nesse caso, todos os empregados podem figurar como eventuais vítimas dos assediadores, que também são diversos e gozam, em muitos casos, de autorização da própria instituição para afrontar direitos personalíssimos dos empregados.<sup>279</sup>

O Código Civil de 2002 trouxe, no art. 932, inciso III, a possibilidade de responsabilização indireta do empregador, baseada na *teoria da representação delitual*, porquanto, o empregado ou preposto é tido como uma espécie de *longa manus* do empregador, na medida em que exerce funções de chefia a ele delegadas.<sup>280</sup>

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

(...)

III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.<sup>281</sup>

<sup>278</sup> Cf. DALLEGRAVE NETO, José Affonso, Op, cit., p. 215.

<sup>279</sup> BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. ARR 1589912010509065, Rel. Min. João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 28/10/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DJe 06/11/2015). Disponível em: < <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/253070641/arr-15899120105090651/inteiro-teor-253070661#!> >. Acesso em: 23 maio 2017.

<sup>280</sup> Cf. GOMES, Orlando. **Obrigações**. 12.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998.p. 165.

<sup>281</sup> BRASIL. **Código Civil** (2002).

Ademais, no artigo 933 do diploma civilista resta assentada que a responsabilidade civil do empregador por condutas de seus prepostos ou empregados será objetiva, ou seja, independente da comprovação do pressuposto da culpa:

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.<sup>282</sup>

Consoante observa CAVALIERI FILHO<sup>283</sup>, o Código Civil de 2002, atualizado pelos novos rumos da responsabilidade civil oriundos do Código de Defesa do Consumidor, fixou a responsabilidade objetiva do empregador por atos de seus prepostos e empregados, seja pela presunção absoluta de culpa, nos termos da Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal<sup>284</sup>, seja pelo teor do artigo 933 que traz a responsabilidade civil do empregador *ainda que não haja culpa de sua parte*, conforme extrai-se do excerto abaixo:

EMENTA: ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO. O empregador detém o poder diretivo e disciplinar na relação de emprego, sendo responsável objetivamente pelos atos praticados por seus empregados (art. 932, III do CC e Súmula 341 do STF), não podendo permitir, por parte de seu gerente, a prática de atos constrangedores tipificados como de assédio moral, em relação à sua subordinada.<sup>285</sup>

Todavia, ressalta-se que, conforme exposto anteriormente, a responsabilidade objetiva do empregador somente estará configurada nos casos em que o empregado agir de forma dolosa, uma vez que o assédio moral decorre, necessariamente, de uma conduta dolosa.<sup>286</sup>

O empregador também será indiretamente responsável pela indenização referente à lesão suportada pelo empregado nas hipóteses em que restar configurada a prática do assédio moral laboral horizontal, que é a modalidade cuja ocorrência se dá entre colegas de trabalho que ocupam mesma posição hierárquica.<sup>287</sup>

<sup>282</sup> BRASIL. **Código Civil** (2002).

<sup>283</sup> Cf. CAVALIERI FILHO, Sérgio. Op cit. p. 217.

<sup>284</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula nº 341. **É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto**. Brasília

<sup>285</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 3ª Região. RO 0065700-29.2006.5.03.0025, Rel. Juíza Deoclécia Amorelli Dias, Data da Publicação: DJe 11/12/2006. Disponível em: <[http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1\\_0.htm](http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm)>. Acesso em: 23 maio 2017.

<sup>286</sup> Cf. CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. Op cit., p. 171.

<sup>287</sup> Cf. DALLEGRAVE NETO, José Affonso, Op, cit., p. 215.

As condutas assediadas horizontalmente praticadas no âmbito laboral violam frontalmente a personalidade, a intimidade e a dignidade do trabalhador, desestruturando-o física e psicologicamente, tornando necessária e prudente a condenação do empregador, legalmente responsável pelos atos praticados por seus empregados e prepostos, sendo desnecessária a comprovação de culpa por parte do empregador, porquanto, trata-se de responsabilidade civil objetiva, nos termos dos artigos 932, III e 933, ambos do Código Civil<sup>288</sup>, consoante extrai-se do excerto abaixo:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL. PODER DIRETIVO, FISCALIZATÓRIO E DISCIPLINAR DO EMPREGADOR. RESPONSABILIDADE PELA MANTENÇA DE AMBIENTE HÍGIDO DE TRABALHO. TRATAMENTO VEXATÓRIO E HUMILHANTE. 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.<sup>289</sup>

Outrossim, é direito do empregado e dever do empregador a promoção de um ambiente de trabalho saudável, entendido em sua mais ampla acepção, contemplando o equilíbrio e respeito que devem existir no ambiente laboral, de forma a resguardar, tanto a saúde física quanto a saúde psicológica dos empregados.

---

<sup>288</sup> Cf. CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. Op cit., p. 171.

<sup>289</sup> BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. RR 37553001920075090005, Rel. Min. Maurício Godinho Delgado, Data de Julgamento: 25/02/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DJe 27/02/2015). Disponível em: < <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/170288106/recurso-de-revista-rr-37553001920075090005> >. Acesso em: 23 maio 2017.

O empregador detém, desse modo, responsabilidade na preservação da saúde e da integridade física e psicológica de seus empregados, vez que é um direito de todos possuir um ambiente de trabalho propício à sadia qualidade de vida, nos termos do artigo 225 da Constituição Federal de 1988, porquanto, conforme preceitua o artigo 200, inciso VIII, também da Constituição, a noção de meio ambiente também contempla o ambiente laboral:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.<sup>290</sup>

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

(...)

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.<sup>291</sup>

Neste sentido, extrai-se do excerto de decisão abaixo colacionada:

(...) Este último (meio ambiente do trabalho) nada mais é do que o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incólume integridade físico-psíquica dos trabalhadores, com tutela constitucional mediata e imediata nos termos dos artigos 225, 200, VIII, da Constituição Federal. Ou seja, ambiente de trabalho sadio engloba equilíbrio tanto nas condições físicas como nas psíquicas, situação que não se espelha à espécie.<sup>292</sup>

Demais disso, há de se ressaltar que a proteção à saúde do trabalhador também encontra guarida junto à Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, aprovada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 2 de 17/03/1992, que resta por estabelecer, em seu artigo 3º, que *o termo 'saúde', com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de*

---

<sup>290</sup> BRASIL. **Constituição Federal** (1988).

<sup>291</sup> BRASIL. **Constituição Federal** (1988).

<sup>292</sup> BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. AIRR 355469201150300091, Rel. Hugo Carlos Scheuermann, Data de Publicação: DJe 14/09/2015). Disponível em: < <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/232659621/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-35546920115030091/inteiro-teor-232659640> >. Acesso em: 23 maio 2017.

*doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.*<sup>293</sup>

No que atine ao assédio moral laboral vertical ascendente, modalidade em que a vítima ocupa posição hierarquicamente superior ao do agente, muito embora sua frequência seja menor quando comparada com o assédio moral vertical descendente e com o assédio moral horizontal, excetuando a hipótese em que o assediado for a própria pessoa física do empregador, nas demais situações, recairá sobre o empregador o dever de indenizar objetivamente a lesão suportada pelo empregado assediado, porquanto, conforme dito alhures, compete à empresa a promoção e manutenção de um ambiente de trabalho hígido e saudável ao trabalhador não apenas fisicamente, mas também psicologicamente.

Neste sentido:

ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE E HORIZONTAL. INÉRCIA DA EMPREGADORA. OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR OS DANOS MORAIS SOFRIDOS PELO EMPREGADO ASSEDIADO. Caracteriza o assédio moral o comportamento dos prepostos ou colegas de trabalho que exponha o empregado a reiteradas situações constrangedoras, humilhantes ou abusivas, causando degradação do ambiente laboral e aviltamento à dignidade da pessoa humana. Com efeito, também pode ocorrer o assédio moral de subordinado para superior (assédio vertical ascendente) ou de pessoas que estão no mesmo grau de hierarquia, como um colega de trabalho (assédio moral horizontal). O comportamento do preposto da ré, que figurou tanto como subordinado e, posteriormente, como colega de trabalho da reclamante, no sentido de expor os trabalhadores de todo um setor a reiteradas situações constrangedoras não elimina o assédio individual também à autora, coordenadora do setor atingido. A reclamante, além de sofrer agressão psicológica a ela diretamente direcionada, via-se, diante da injustificável inércia da ré em barrar o assediador, sem meios de reagir e responder a seus demais subordinados quanto a essa intolerável situação, que tornava insuportável a ela o exercício das funções de coordenadora, diante da grave instabilidade no ambiente de trabalho provocada pelo comportamento agressivo de determinado empregado, o que também colocava em xeque sua própria posição de superioridade hierárquica inerente ao cargo ocupado. Nessa hipótese, resta configurada a obrigação da reclamada

---

<sup>293</sup> CONVENÇÃO Nº 155 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/504>. Acesso em: 12 de maio de 2017.

indenizar a autora pelos danos morais sofridos, conforme artigos 186, 187, 927 e 932, III do Código Civil.<sup>294</sup>

Em síntese, o assédio moral, quando praticado pelo próprio empregador ou por um superior hierárquico, caracterizando o assédio moral vertical descendente, ou, ainda, pode ser cometida por um colega de trabalho, na hipótese de assédio moral horizontal, ou até mesmo por um empregado subordinado à vítima, o que configura assédio moral vertical ascendente.

Quando o assediante for a própria pessoa física do empregador, recairá sobre ele a responsabilidade direta sobre a reparação dos danos causados ao assediado, recaindo na regra da responsabilidade civil subjetiva, desde que presentes os elementos da conduta dolosa, do dano e do nexo causal. Ainda, o empregador será responsabilizado de maneira objetiva quando da prática, por seus empregados ou prepostos, de condutas dolosas que caracterizem assédio moral, conforme dispõe o artigo 932, III do Código Civil.

Destarte, denota-se que o assédio moral é a conduta ilícita do empregador ou seus prepostos, por ação ou omissão dolosa, praticada de forma repetitiva e prolongada, de natureza psicológica, que causa ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador, que é exposto a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Muito embora inexista previsão legal de caráter nacional que vise combater e sancionar à violência moral nas empresas privadas, havendo somente leis estaduais e municipais esparsas aplicáveis apenas setor público, é assente tanto na doutrina quanto na jurisprudência que a responsabilidade pela reparação dos danos sofridos pelo empregado em razão da prática do assédio moral laboral recai sobre a figura do empregador, na medida em que cabe a ele, de acordo com a Constituição Federal, preservar e zelar pelo meio ambiente do trabalho saudável com vistas a promover a preservação da integridade física e psíquica do trabalhador, dimensão do direito de personalidade vinculado à dignidade humana.

---

<sup>294</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, 3ª Região. RO 0002104-35.2011.5.03.0142, Rel. Sebastião Geraldo de Oliveira, 2ª Turma, Data de Publicação: DJe 06/02/2013). Disponível em: < <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124112919/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2104201114203003-0002104-3520115030142> >. Acesso em: 23 maio 2017.

## CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo analisar o instituto do assédio moral laboral no Brasil a partir de uma contextualização histórica do processo de globalização e de seus impactos frente ao Direito do Trabalho, indicando se a sua prática tem o condão de fazer surgir para o empregador o dever de reparar o prejuízo que decorre de sua prática.

Conforme descrito no primeiro capítulo o tema do assédio moral laboral foi abordado, apontando seu conceito, causas, elementos caracterizadores, sujeitos envolvidos e modalidades. Realizou-se também, a distinção entre situações que, muito embora possam acarretar em sofrimento ao empregado, não podem ser caracterizadas como assédio moral, chegando-se a conclusão de que o assédio moral laboral pode ser caracterizado como um fenômeno com o qual as pessoas convivem diariamente e há muito tempo, no entanto, apenas em meados da década de 1980, como consequência das pesquisas realizadas pelo psiquiatra Heinz Leymann, passou a ser entendido como ato ilícito que deve ser combatido, tendo em vista as consequências destrutivas que dele decorrem. É uma violência cruel e degradante praticada de forma reiterada, caracterizada por ataques à autoestima e à dignidade da vítima, por meio de humilhações, abusos, e condutas vexatórias que têm o intuito de ferir a psique do trabalhador e afastá-lo de seu emprego. Para sua caracterização se faz necessária a presença de três elementos: condutas ofensivas ou humilhantes à vítima, habitualidade na prática de tais condutas e os efeitos nocivos delas decorrentes suportados pelo assediado, que vão desde distúrbios alimentares e do sono, cansaço, nervosismo, dores musculares até, nos casos mais severos, distúrbios psíquicos que podem levar ao suicídio.

Pode ser praticado por um superior hierárquico contra seu subordinado, caracterizando o assédio moral vertical descendente. Pode também ser observado entre colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico, constituindo o assédio horizontal. Ainda poderá decorrer da conduta de um subordinado contra um superior, sendo denominado assédio moral vertical ascendente.

No segundo capítulo procedeu-se à análise do instituto da responsabilidade civil, partindo-se de um panorama geral, indicando seus pressupostos e modalidades, empreendendo, posteriormente, na análise de sua incidência no âmbito Direito do Trabalho, apontando suas peculiaridades e realçando a responsabilidade civil subjetiva, regra quando se trata da reparação dos danos causados ao empregado por parte do empregador.

No terceiro capítulo analisou-se, em um primeiro momento, o instituto do assédio moral no âmbito do ordenamento jurídico, indicando posicionamento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho acerca de seus elementos caracterizadores. Apontou-se para a inexistência de legislação nacional que trate sobre o tema, indicando os projetos de lei em trâmite que almejam conferir alguma regulamentação ao assunto. Ademais, as leis estaduais e municipais acerca do tema foram apresentadas, indicando as particularidades a elas atinentes. Ainda, procedeu-se a análise do instituto com base no direito comparado. Por fim, fora realizada análise acerca da responsabilidade civil do empregador em face do assédio moral laboral com espeque na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

Destarte, através do presente trabalho concluiu-se que a resposta ao problema proposto é que, em que pese a relevância do tema assédio moral laboral, atualmente inexistente legislação de caráter federal, não obstante, tanto a doutrina como a jurisprudência reconhecem que a prática do assédio moral é um ato ilícito civil que gera, em consequência, o dever de reparação do dano causado, desde de que identificada a responsabilidade do empregador, isso porque recai sobre ele o dever de promover a fiscalização do ambiente laboral, coibindo o abuso de poder e tomando medidas para impedir práticas que violem a dignidade dos trabalhadores, de modo que as relações no trabalho tenham seu desenvolvimento atrelado ao respeito mútuo, razão pela qual a hipótese formulada restou confirmada.

Nesse contexto, muito embora seja imprescindível a edição de uma lei de caráter federal que sedimente a responsabilidade daquele que assediou moralmente alguém no local de trabalho, também se faz necessária a construção de uma cultura de prevenção em matéria de segurança e saúde do trabalho que seja compatível com a realidade do mundo globalizado tanto por parte dos órgãos governamentais como por parte das empresas privadas, porquanto, a saúde no trabalho, incluída a psíquica, é um direito fundamental de todos os trabalhadores.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2007. Edição E-book.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003.

BRASIL. Lei n. ° 3.071, 1º de janeiro de 1916. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L3071.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm)>. Acesso em: 12 de junho de 2017.

BRASIL. Lei n. ° 10.406, 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)> Acesso em: 12 de junho de 2017.

BRASIL. Decreto lei n. ° 2.848, 7 de dezembro de 1940. Institui o Código Penal. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm)>. Acesso em: 12 de junho de 2017.

BRASIL. Decreto lei n. ° 5.454 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 12 de junho de 2017.

BRASIL. Constituição Federal (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 12 de junho de 2017.

BRASIL. Projeto de Lei 2.369/2003. Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=139681>> Acesso em: 17 de maio de 2017.

BRASIL. Projeto de Lei 2.593/2003. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=139681>> Acesso em: 17 de maio de 2017.

BRASIL. Projeto de Lei 4.960/2001. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=50F68D5E6F66E303579F9ACC340281AE.proposicoesWeb1?codteor=1442937&filename=Avulso+-PL+4742/2001](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=50F68D5E6F66E303579F9ACC340281AE.proposicoesWeb1?codteor=1442937&filename=Avulso+-PL+4742/2001)> Acesso em: 17 de maio de 2017.

BRASIL. Projeto de Lei 4.742/2001. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=50F68D5E6F66E303579F9ACC340281AE.proposicoesWeb1?codteor=1442937&filename=Avulso+-PL+4742/2001](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=50F68D5E6F66E303579F9ACC340281AE.proposicoesWeb1?codteor=1442937&filename=Avulso+-PL+4742/2001)>. Acesso em: 17 de junho de 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 1357001820095010021, Data de Publicação: DJe 02/10/2015). Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/239058433/recurso-de-revista-rr-1357001820095010021#!>>. Acesso em: 23 maio 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 24989020125180012, Rel. Alexandre de Souza Agra Belmonte. Data de Publicação: DJe 06/08/2014). Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/133944936/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-24989020125180012>>. Acesso em: 23 maio 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 1125720125020263, Rel. José Ribamar Oliveira Lima Júnior. Data de Publicação: DJe 19/06/2015). Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/200491273/recurso-de-revista-rr-1125720125020263#!>>. Acesso em: 23 maio 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 416-21.2014.5.06.0022, Rel. José Roberto Freire Pimenta. Data de Publicação: DJe 28/04/2017). Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br>>. Acesso em: 23 maio 2017.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. Ag-AIRR - 78-15.2012.5.02.0059, Relator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues. Data de Publicação: DJe 11/04/2017). Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br>>. Acesso em: 23 maio 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR – 103-17.2015.5.19.0005, Relator Ministro: Maurício Godinho Delgado. Data de Publicação: DJe 26/05/2017). Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br>>. Acesso em: 23 maio 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR – 107100-88.2009.5.15.0008, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Publicação: DJe 05/05/2017). Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br>>. Acesso em: 23 maio 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR - 503-25.2011.5.02.0464, Rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 10/05/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/05/2017). Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/234217881/recurso-de-revista-rr-15756420105120024#!>>. Acesso em: 23 maio 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 18141020145110007, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Publicação: DEJT 28/03/2016.). Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/234217881/recurso-de-revista-rr-15756420105120024#!>>. Acesso em: 23 maio 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 1659-62.2011.5.06.0003, Rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 10/05/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DJe 19/05/2017). Disponível em: < <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/322756686/recurso-de-revista-rr-16596220115060003?ref=juris-tabs#!> >. Acesso em: 23 maio 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR1220-04.2015.5.20.0009, Rel. Min Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 05/04/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DJe 28/04/2017). Disponível em: < <https://aplicacao5.tst.jus.br> >. Acesso em: 23 maio 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. RecOrd 0001653-42.2013.5.05.0511 Rel. Desembargador. Edilton Meireles, Data de Publicação: DJe 23/02/2016). Disponível em: < <https://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/307981628/recurso-ordinario-record-16534220135050511-ba-0001653-4220135050511> >. Acesso em: 23 maio 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 93900-72.2009.5.04.0232, Rel. Desembargador. Marcelo Lamego Pertence, Data de Julgamento: 09/03/2016, Data de Publicação: DJe 11/03/2016). Disponível em: < <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/321818088/recurso-de-revista-rr-939007220095040232?ref=juris-tabs#!> >. Acesso em: 23 maio 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. ARR 1589912010509065, Rel. Min. João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 28/10/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DJe 06/11/2015). Disponível em: < <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/253070641/arr-15899120105090651/inteiro-teor-253070661#!> >. Acesso em: 23 maio 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 3ª Região. RO 0065700-29.2006.5.03.0025, Rel. Juíza Deoclécia Amorelli Dias, Data da Publicação: DJe 11/12/2006. Disponível em: < [http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1\\_0.htm](http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm)>. Acesso em: 23 maio 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 37553001920075090005, Rel. Min. Maurício Godinho Delgado, Data de Julgamento: 25/02/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DJe 27/02/2015). Disponível em: < <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/170288106/recurso-de-revista-rr-37553001920075090005> >. Acesso em: 23 maio 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 355469201150300091, Rel. Hugo Carlos Scheuermann, Data de Publicação: DJe 14/09/2015). Disponível em: <

<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/232659621/agravo-de-instrumento-em-recorso-de-revista-airr-35546920115030091/inteiro-teor-232659640> >. Acesso em: 23 maio 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, 3ª Região. RO 0002104-35.2011.5.03.0142, Rel. Sebastião Geraldo de Oliveira, 2ª Turma, Data de Publicação: DJe 06/02/2013). Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124112919/recorso-ordinario-trabalhista-ro-2104201114203003-0002104-3520115030142> >. Acesso em: 23 maio 2017.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

CAIO JUNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Juspodivm, 2015.

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

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

CONVENÇÃO Nº 155 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/504>. Acesso em: 12 de maio de 2017.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Ltr, 2015.

DIAS, José de Aguiar. **Da Responsabilidade Civil**. 11. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

EINARSEN, Stale et al. **Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International perspectives in reaserch and practive..** 2. ed. London: Taylor & Francis, 2004. Disponível em: <<https://www.researchgate.net>>. Acesso em: 14 jun. 2017.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Campinas: Russel, 2013, edição Kindle.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GOIÁS (Estado). Lei nº 18.456 de 30 de abril de 2014. Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral no âmbito da Administração estadual e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.gabinetecivil.go.gov.br/pagina\\_leis.php?id=11374](http://www.gabinetecivil.go.gov.br/pagina_leis.php?id=11374)>. Acesso em: 15 de junho de 2017.

GOMES, Orlando. **Introdução ao Direito Civil**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1971.

\_\_\_\_\_. **Obrigações**. 12.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho; RIMOLI, Adriana Odalia. **Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional**. *Psic.: Teor. e Pesq.* 2006, vol.22, n.2, pp.183-191.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade civil: doutrina, jurisprudência**. São Paulo: Saraiva, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-france. **Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral**. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015. Tradução de Rejane Janowitzzer.

IRACEMÁPOLIS (Município). Lei n. °1.163 de 24 de abril de 2000. Dispõe sobre a prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta por servidores públicos municipais. Disponível em: < <http://www.leiassediomoral.com.br/lei.htm>> Acesso em: 17 de maio de 2017.

LEYMANN, Heinz et al. **The Content and Development of Mobbing at Work**. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, [s.l.], v. 5, n. 2, p.161-164, jun. 1996. Informa UK Limited. <http://dx.doi.org/10.1080/13594329608414852>. Disponível em: <<http://www.zku.amu.edu.pl/kuba/angelski/mobbing1.pdf>>. Acesso em: 09 abr. 2017.

LIPPMAN, Ernesto. **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2001. p.21.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MINAS GERAIS (Estado). Lei nº 117 de 11 de janeiro de 2001. Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual de Minas Gerais. Disponível em: < <http://www.assediomoral.org/spip.php?article576>> Acesso em: 17 de maio de 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho**. 20.ed.rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011

\_\_\_\_\_. **Assédio Moral e Dano Moral no Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr Editora, 2015.

ORGANIZATION, International Labour. **WORKPLACE STRESS: A collective challenge**. 2016. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466547.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf)>. Acesso em: 09 abr. 2017.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (Genebra) (Org.). **Serie Protección de la Salud de los Trabajadores. No. 4: Sensibilizando sobre el Acoso psicológico en el trabajo**. 2004. Disponível em: <[http://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/pwh4sp.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4sp.pdf)>. Acesso em: 09 abr. 2017.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Revista LTr Legislação do Trabalho, São Paulo, v. 70, n. 9, p. 1079-1089, set. 2006, p. 1080- 1081.

PAROSKI, Mauro Vasni. **Assédio Moral no Trabalho**, Suplemento Trabalhista: LTr nº 122/2006.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **Assédio Moral**. Revista do Tst, Brasília, v. 73, n. 2, p.25-45, abr. 2007. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/2309/002\\_peduzzi.pdf?sequence=5](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/2309/002_peduzzi.pdf?sequence=5)>. Acesso em: 09 de abril de 2017.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade Civil**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

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

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

REALE, Miguel. **Os Direitos da Personalidade**, 2004. Disponível em: <http://www.miguelreale.com.br/artigos/dirpers.htm> Acesso em: 31 de março de 2017.

RIO DE JANEIRO (Estado). Lei n.º 3.921 de 23 de agosto de 2002. Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades e economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias de e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou de interesse público e dá outras providências. Disponível em: <<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/f25edae7e64db53b032564fe005262ef/3dcfce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument>>. Acesso em: 17 de maio de 2017.

RODRIGUES, Silvio. **Direito Civil: responsabilidade civil**. 19.ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio Moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2006.

SANTA CATARINA (Estado). Lei nº 14.412 de 17 de abril de 2008. Cria a semana da consciência e do combate ao assédio moral no trabalho. Disponível em: < <http://leisestaduais.com.br/sc/lei-ordinaria-n-14412-2008-santa-catarina-cria-a-semana-da-consciencia-e-do-combate-ao-assedio-moral-no-trabalho>>. Acesso em: 17 de maio de 2017.

SÃO PAULO (Estado). Lei nº 12.250/2006 de 9 de fevereiro de 2006. Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas. Disponível em: < <http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2006/lei-12250-09.02.2006.html>>. Acesso em: 17 de maio de 2017.

SÃO PAULO (Município). Lei nº 13.288 de 10 de janeiro de 2002. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de “assédio moral” nas dependências da administração pública e municipal direta e indireta por servidores públicos municipais. Disponível em < <https://cm-sao-paulo.jusbrasil.com.br/legislacao/813901/lei-13288-02>>. Acesso em: 17 de maio de 2017.

SCHIAVI, Mauro. **Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho**. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2011.

SOARES, Fernanda de Carvalho. **O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro**. Revista Fórum Trabalhista – RFT, Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 21-47, mar./ abr. 2014.

STOCO, Rui. **Tratado de responsabilidade civil**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

TOLFO, Suzana da Rosa. OLIVEIRA, Renato Toccheto. **Assédio moral no trabalho: uma violência a ser enfrentada**. Florianópolis: UFSC, 2013

VARELA, João de Matos Antunes. **Das Obrigações em Geral**. 10ª ed. Coimbra: Almedina, 2000.