



LUCIMARA APARECIDA DE SOUZA PAULO OLIVEIRA

**MULHERES E O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE
TRABALHO**

LAVRAS – MG

2019

LUCIMARA APARECIDA DE SOUZA PAULO OLIVEIRA

MULHERES E O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Curso de Direito para obtenção do título de Bacharel.

Professor. Me. Daniel Teixeira Silva
Orientador

Prof. Esp. Maria Jose de Oliveira Ferreira
Coorientadora

LAVRAS – MG

2019

LUCIMARA APARECIDA DE SOUZA PAULO OLIVEIRA

MULHERES E O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Curso de Direito para obtenção do título de Bacharel.

**APROVADA em
Dr.**

Professor. Me. Daniel Teixeira Silva
Orientador

Prof. Esp. Maria Jose de Oliveira Ferreira
Coorientadora

LAVRAS – MG

2019

Aos meus filhos Higor e Isabela, pela alegria e “bagunças organizadas”;
Ao meu marido Adriano, por todo apoio e carinho, mesmo nos momentos mais difíceis;
Á minha mãe: Vera, por ser meu exemplo de mulher guerreira e amiga;
A todos e todas colegas e amigos de curso, que persistem mesmo diante de dificuldades.

Dedico.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me concedido força e perseverança para continuar, pois inúmeras foram as chances de abandonar e desistir dos meus sonhos e acredito que nestes momentos de fraqueza ele me enviou pessoas de luz que me aconselharam a não desistir, a você meu Deus, toda a glória e louvor.

À minha família aqui incluindo minha querida mãe, meus filhos, marido, irmãs, irmão, cunhados, cunhadas, sogro e sogra; vocês fazem parte de mim e estão em meu coração.

À *UFLA* - Universidade Federal de Lavras meu sonho de menina, meu sonho de adolescência, hoje posso dizer que faço parte da sua história, sou e serei eternamente aluna da melhor universidade do Brasil.

Ao meu orientador *Daniel Teixeira Silva*, pois sem um mestre nada se conclui, nada se aperfeiçoa, agradeço por todo carinho e atenção.

À minha coorientadora *Maria José de Oliveira Ferreira* o meu agradecimento por todo auxílio, amizade e dedicação você é minha inspiração tanto como profissional quanto pessoa.

A todos os professores e professoras que conheci durante o percurso agradeço pela sabedoria transmitida, guardarei cada dia de vocês com carinho em minha memória.

Aos colegas, amigos e amigas que conquistei nestes longos anos de jornada, o meu agradecimento por toda cumplicidade.

Enfim, agradeço a todos que direta ou indiretamente contribuíram para que este dia pudesse se concretizar.

Muito Obrigada!

RESUMO

Buscou-se, nesta monografia, explicitar o fenômeno do assédio moral, sobretudo no ambiente de trabalho, principalmente relacionado à mulher. Abordou-se o fenômeno de forma a explicitar os efeitos nocivos ao meio ambiente do trabalho, demonstrando como esta violência se perpetua de forma velada e obsta o crescimento psicológico e social de suas vítimas, gerando prejuízos diretos e indiretos a toda a sociedade. Neste intuito, a pesquisa utilizou-se de análise doutrinária, abrangendo também a legislação pertinente e decisões jurisprudenciais no Brasil e no Estado de Minas Gerais, buscando o entendimento sobre o fenômeno como um todo para que posteriormente revelasse os aspectos que afetam de forma mais específica as mulheres. Elucidou-se a aplicação das legislações aos casos concretos através do levantamento das recentes decisões jurisprudenciais. Restou concluído que, apesar de toda evolução social relacionada aos direitos sociais trabalhistas, existe uma involução abarcada, sobretudo pelo regime capitalista de produção, meio de produção que visa ao lucro e que mudou a perspectiva de como o empregador enxerga o empregado. Não mais como um fim em si mesmo, mas como um meio para se atingir seu principal objetivo, qual seja a obtenção de lucro.

Palavras chave: Assédio-Moral. Mulher. Violência Psicológica. Terror Psicológico.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
2	ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	10
2.1	Conceito	10
2.2	Espécies de Assédio Moral	11
2.2.1	Vertical Descendente.....	12
2.2.2	Vertical Ascendente	14
2.2.3	Horizontal.....	15
2.3	Consequências Jurídicas do Assédio Moral no Contrato de Trabalho	15
2.3.1	Para o empregado	16
2.3.2	Para o empregador	18
3	O ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA	19
3.1	Indenização pelos Danos Extrapatrimoniais	19
3.2	Responsabilização do Empregador	20
3.3	Quantificação pela Reforma Trabalhista	22
3.4	O Assédio Moral e a Mulher	26
3.4.1	Questões históricas	26
3.4.2	Mulher como principal vítima	28
3.5	O Assédio Moral X Assédio Sexual	30
3.6	O Assédio Moral sob a perspectiva da prova	33
4	CONCLUSÃO	37
	REFERÊNCIAS	38

1 INTRODUÇÃO

O Assédio Moral é a prática reiterada consistente em uma conduta abusiva realizada através da exposição da vítima a situações vexatórias e humilhantes. Além do termo assédio moral é possível encontrar informações relacionadas a este fenômeno sob a denominação de: violência moral, violência psicológica e também psicoterror; no âmbito internacional, são encontradas as nomenclaturas: *mobbing*, *bullying*, *harcèlement*.

Pode ser praticado nos diversos ambientes sociais, entretanto sua maior incidência se verifica no ambiente de trabalho.

Conforme nos ensina Carvalho (2009, p.55):

O fenômeno social – aqui denominado por assédio moral – existe e em toda parte, com repercussões na esfera familiar, estudantil e com maior intensidade no ambiente de trabalho, em decorrência da relação de subordinação existente entre capital e força de trabalho.

O assédio moral possui como principal fundamento o poder, logo se verifica nos ambientes onde se encontra a hierarquização das atividades laborais.

Os efeitos causados por esta violência não atingem somente a moral do trabalhador, mas também suas relações interpessoais, culminado em doenças físicas e psicológicas, dentre as principais: síndrome do pânico, ansiedade, depressão dentre outras inúmeras possibilidades de dano, podendo culminar até mesmo com a morte da pessoa assediada.

De acordo com Rufino, (2011, p.43):

As condutas, que transgridem ou usurpam a dignidade de forma reiterada e vexatória, ensejam, o assédio moral, acarretando a violação dos direitos primordiais da pessoa, interferindo, inclusive, em seu comportamento, em sua autoestima, gerando prejuízos para a vítima e para toda a sociedade.

Por ser uma forma silenciosa de violência, o assédio moral possui inúmeras formas de ser perpetuada, por exemplo: o isolamento do funcionário, exigências de tarefas que superam as possibilidades do subordinado visando a desestabilizá-lo, a inação, ou seja, a falta de atribuição de atividades a serem desempenhadas pelo trabalhador, exposição das características negativas na presença de terceiros objetivando diminuir-lo, dentre tantas outras. Justamente por se tratar de algo intimamente conectado a personalidade da pessoa, o assédio poderá afetar de forma distinta cada uma das vítimas.

O assediador utiliza-se de todos os meios possíveis para reduzir a capacidade de defesa da vítima, dentre os quais, de acordo com Barreto, Freitas, Heloani, (2008, p. 33):

Retirar da vítima a sua autonomia; não lhe transmitir as informações úteis para a realização de tarefas; contestar sistematicamente as suas decisões; criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada; privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador; retirar-lhe o trabalho que normalmente lhe compete; dar-lhe permanentemente novas tarefas; atribuir-lhe sistematicamente tarefas inferiores às suas competências; atribuir-lhe sistematicamente tarefas superiores às suas competências; pressioná-la para que não faça valer os seus direitos (férias, horários, prêmios); agir de modo a impedir que obtenha promoção; atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos; atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde; causar danos em seu local de trabalho; dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar; não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho e induzir a vítima ao erro.

Há na doutrina a divisão em duas modalidades de assédio: interpessoal e o organizacional. O assédio moral interpessoal se caracteriza por ser direcionando a uma única pessoa, neste caso, o assediador busca importunar e cercear a vítima motivando-a agir diferentemente da normalidade. Segundo Barreto, Freitas, Heloani, (2008, p. 37):

Entendemos que é preciso ter em mente que o assédio moral é em si um problema organizacional simplesmente porque ocorre dentro do ambiente de trabalho, entre pessoas que são parte da estrutura organizacional. O assédio moral detém prerrogativas a partir de papéis organizacionais e encontra respaldo em questões ou aspirações organizacionais, o que torna a empresa co-responsável ou não isenta pelos atos culposos ou dolosos que ocorrem em seu interior.

E o assédio moral organizacional se caracteriza pela gestão empresarial que visa aumentar a capitalização e aproveita-se do ambiente competitivo entre seus colaboradores para difundir a rivalidade e expor seus subordinados com baixos índices de rendimento a situações de exposição constrangedoras e humilhantes, propiciando, assim, uma maior produção em detrimento da saúde de seus subordinados e, acima de tudo, um abuso do poder diretivo. Segundo entendimento de Delgado, (2007, p.633):

Poder diretivo (ou poder organizativo ou, ainda, poder de comando) seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas a organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços.

A despeito de ser praticado contra qualquer pessoa, sem distinção, o assédio moral possui como principais vítimas as pessoas que possuem maior histórico de luta contra os preconceitos, ou seja, mulheres, negros e homossexuais. Pessoas que continuam sendo discriminadas de forma reiterada apesar do avanço social, tecnológico.

2 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

2.1 Conceito

A etimologia da palavra assédio possui uma incógnita, dentre as possíveis origens cite-se: proveniente do latim *absedius* ou de acordo com o termo italiano *absidium*. No dicionário, Língua Portuguesa¹ (2012, p.34): encontra-se o significado masculino: “cerco; sítio; fig. insistência importuna (com perguntas, propostas, etc.).” Também, segundo o dicionário Mini-Aurélio²: assédio moral: significa exposição dos trabalhadores a situações constrangedoras, duradouras e repetitivas durante o exercício de um trabalho, geralmente acontece em relações em que há subordinação hierárquica.

Por ser um fenômeno que ganhou ênfase no início do século XXI, o assédio moral possui poucas obras jurídicas que abordam o tema. Fato que se comprova, pois no Brasil até o presente momento não há normatização federal que discipline o ato ilícito que pode ser praticado em quase todas, senão em todas as esferas da vida humana.

No campo do Direito, especialmente na esfera trabalhista, o terror psicológico é considerado um fenômeno novo que apenas a partir dos anos 2000 veio a ser abordado. Diante disto, definir assédio moral requer um estudo interdisciplinar com as áreas da medicina, psicologia e psiquiatria, principalmente, por ser um tema que, de início, foi estudado e pesquisado por profissionais que identificaram o fenômeno através da análise referente aos transtornos psicológicos, causados em pacientes que sofreram o assédio moral no ambiente de trabalho.

O alemão, Heinz Leymann, doutor em psicologia do trabalho, ao longo dos anos 1980, divulgou amplamente suas pesquisas no meio acadêmico sobre o ambiente do trabalho e saúde, tendo inclusive publicado em 1993 o livro em que utiliza os termos em inglês *mobbing* e *psicoterror* no ambiente do trabalho. Para muitos, Heinz Leymann é considerado o precursor dos estudos sobre o assédio moral, sua pesquisa obteve resultados inéditos e preocupantes que fomentaram os estudos nos demais países. (FREITAS, HELOANI, BARRETO, 2008).

Dentre estes estudiosos, destaca-se no mundo o trabalho da psiquiatra e pesquisadora francesa Marie France Hirigoyen, que publicou em 2000 a obra: *Harcèlement Moral: la violence perverse au quotidien*. A obra em referência foi traduzida, no Brasil, em 2002 pela

¹ RODRIGUES, Izabel Cristina de Melo. **Língua Portuguesa** dicionários. São Paulo: Bicho Esperto, 2012.

² FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda Ferreira. **Mini Aurélio**: o dicionário da língua portuguesa. 8ªed. rev. atual. Curitiba: Positivo, 2010.

editora Bertrand Brasil com o título: Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano. Segundo, Hirigoyen, (2001, p.83):

O assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, 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.

No Brasil, o tema ganhou amplitude devido aos artigos publicados pela médica do trabalho e doutora em psicologia, Margarida Maria Silveira Barreto, que em sua dissertação de mestrado em psicologia intitulada: “Uma jornada de humilhações”, publicada no ano de 2000, e dentre outros, o mais recente: “Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais³”, fomentaram a discussão sobre o tema no Brasil.

No campo do Direito, o Juiz do Trabalho e Professor Doutor da Universidade de São Paulo, Paulo Eduardo V. de Oliveira publicou em 2010 o livro “O Dano Pessoal no Direito do Trabalho”, o qual possui uma abordagem ampla, discorrendo sobre o tema denominado “Dano Pessoal”. Nesta obra, o autor acredita que há uma consolidação das pesquisas no que concerne ao dano moral, sobretudo nas relações de emprego e que hoje há uma ênfase maior á dor, ao constrangimento, à humilhação, à tristeza, que o dano pessoal causa quando atinge a integridade física e psíquica dos obreiros. (Oliveira, 2010, p. 19, 32).

2.2 Espécies de Assédio Moral

A prática do assédio moral no ambiente do trabalho pode se dar de forma vertical descendente (chefe para com o subordinado) ou de forma vertical ascendente (subordinados para com um superior), entretanto há uma maior incidência da primeira relatada. Existe também a forma horizontal (subordinado para com outro subordinado) podendo este exercer o mesmo ofício ou função. Segundo, Barreto, Freitas, Heloani, (2008, p. 34):

A respeito dos diferentes tipos de assédio, os estudos de Hirigoyen (2001) indicaram que em 58% dos casos o assédio vem da hierarquia (chefe para subordinado), em 29% dos casos ele vem tanto de chefes como de colegas, em 12% acontece entre colegas e somente em 1% dos casos é o subordinado

³ BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho**: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0544.pdf>> Acesso em: 20 de nov. de 2019.

que assedia o chefe. Esses mesmos estudos revelam que de 36% das pessoas que se disseram assediadas, saíram da organização: em 20% dos casos, as pessoas foram demitidas por falha; em 9% dos casos, elas negociaram a demissão; em 7% das ocorrências, a demissão foi pedida pela vítima; e em 1% a pessoa foi colocada em pré-aposentadoria. Vemos que a violência sofrida pelo assédio se junta a da demissão forçada ou sumária, o que contribui para que o estado de saúde da vítima seja ainda mais penalizado e dificulte a busca por um novo emprego, porém, todos esses impactos serão detalhados adiante.

Conforme entendimento, Rufino (2011, p. 14).

Sob a ótica das relações empregatícias, o assédio se revela de diversas formas, tendo como sujeitos o ofensor e a vítima, onde tanto empregados quanto empregadores podem exercer os dois papéis, originando a prática tanto por parte dos superiores hierárquicos, como também por parte dos empregados, muito embora seja mais frequente que os segundo estejam no papel de vítima importunada.

Desta forma, constata-se que ainda que possível à ocorrência da forma de assédio vertical ascendente esta não se perpetua tanto quanto as demais devido a questões relacionadas à hierarquia e hipossuficiência dos empregados.

No que concerne à concretização do assédio moral há que se demonstrar efetivamente que os fatos aconteceram de forma reiterada e que se prolongaram no tempo, portanto, a ocorrência de um único episódio não propicia a efetivação do dano indenizável.

2.2.1 Vertical Descendente

É o assédio perpetrado pelo próprio empregador, podendo também acontecer através dos subordinados que ocupam cargo de confiança (gerentes, supervisores, coordenadores etc.). Conforme, ensina Rufino (2011, p. 86):

São variadas as razões pelas quais o empregador pratica este tipo de comportamento, dentre elas antipatia pessoal, inveja ou insegurança. No entanto, em todas essas razões o empregador (ou seu preposto) sente-se ameaçado de perder o seu poder e a posição privilegiada que goza dentro da empresa, diante da ameaça que a vítima representa.

O assédio vertical descendente é o que mais ocorre devido, sobretudo à superioridade hierárquica entre empregador e empregado. Sendo, portanto, um descumprimento da obrigação contratual no que tange ao respeito à dignidade do empregado. Nos ensinamentos de CARVALHO, (2009, p. 66):

Importa frisar que a prática do assédio moral – por parte do empregador ou superior hierárquico – acarreta no descumprimento de obrigação contratual (e geral) por parte do empregador no que diz respeito á dignidade da pessoa humana do trabalhador, devendo tal conduta ser evitada no ambiente de trabalho.

O empregador assume os riscos do empreendimento e também do contrato de trabalho o que lhe concede o poder diretivo. Poder este que lhe outorga o direito de organizar, disciplinar e controlar seus empregados. O poder de controle ainda que discricionário não poderá ser arbitrário, consoante, Oliveira (2010 p. 136):

O poder de controle tem por objetivo verificar se as atividades desenvolvidas pelos empregados se adequam as ordens dadas. Seu limite é principio da razoabilidade, quer, por ser genérico deixa ao empregador uma margem de discricionariedade, não de arbitrariedade, mas impede que direitos, como o da intimidade do trabalhador, sejam violados.

O exercício do poder diretivo possui limites para que não sejam utilizados com abuso de poder, porém tais limites se mostram insuficientes diante dos inúmeros casos de assédio ocorridos no Brasil e no mundo. Acerca do tema, cita-se a ementa⁴ abaixo transcrita:

"RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE. CUMPRIMENTO DE METAS. EXIGÊNCIA. EMPREGADOR. PODER DIRETIVO. ABUSO. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO 1. O assédio moral exercido por superiores hierárquicos dá-se 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 . 2. Não desnatura o assédio moral a prática generalizada, pelo empregador, de políticas agressivas e desmesuradas de gestão . 3. No assédio moral vertical descendente institucional, todos os empregados podem figurar como eventuais vítimas dos assediadores, que também são diversos e gozam de autorização da própria instituição para afrontar direitos personalíssimos dos empregados . 4. Por ofender direitos fundamentais e personalíssimos dos empregados, o assédio moral institucional rende ensejo à obrigação de indenizar, decorrente da responsabilidade civil subjetiva, que tem como pressupostos a conduta comissiva ou omissiva do empregador, a lesão à vítima e a relação de causalidade entre a conduta do ofensor e a lesão. 5. A razoabilidade em direito civil é representada pelos valores do homem médio,

⁴ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 3º Região. Assédio moral vertical descendente. Cumprimento de metas. Exigência do empregador. Poder diretivo. Abuso. Dano moral. RR - 687-39.2010.5.02.0262. Relator João Oreste Dalazen . Disponível em: < <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/5d6f3974c657fc8fb45a401913f9652e>> visualizado em: 23 de nov. 2019.

ligada à congruência lógica entre as situações concretas e os atos praticados, à luz de um padrão de avaliação geral. 6. Extrapola a razoabilidade a determinação de realização de micos e prendas vexatórias pelos vendedores que não logram atingir as metas preestabelecidas, bem como a imposição de alcunhas aptas a causar dor e atribulação aos empregados, como, no caso, molambento e tiazinha. 7. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-687-39.2010.5.02.0262, 4ª Turma, Redator Ministro João Oreste Dalazen, DEJT 28/03/2014).

Outro fator relevante é a subordinação exigida do empregado em decorrência do contrato de trabalho, que propicia, quando ultrapassados os limites deste poder, a sujeição do empregado a constantes humilhações, manipulações e tratamentos vexatórios; admitidos, acima de tudo, pelo medo da perda do vínculo empregatício que garante o sustento próprio e de seus familiares. Conforme, Barreto, Freitas, Heloani, (2008, p. 35):

Dissemos que a nova organização do trabalho, na medida em que se fundamenta exclusivamente no aspecto econômico, quebra as relações e os contratos de trabalho, legitima a competição acirrada em todos os níveis, individualiza as culpas e os prejuízos pelo não atendimento de metas descabidas, torna facilmente a empresa em uma pessoa jurídica nômade sem responsabilidades locais, eleva o ritmo e a flexibilidade do trabalho, coloca a guerra econômica como o álibi para justificar a sobrevivência da empresa a qualquer custo e gera um ambiente de trabalho em que a violência começa a fazer morada permanente. Mais do que isso, essa nova organização do trabalho faz parecer que os que têm um emprego devem se submeter à degradação do clima de trabalho sem pestanejar, visto que eles são privilegiados; ter um emprego passa a ser motivo para ser chantageado com a ameaça do desemprego.

Depreende-se, assim que empregadores e prepostos valem-se dos poderes direcionados à gestão do empreendimento para submeter empregados e subordinados a situações humilhantes e vexatórias, servindo-se dos moldes capitalistas de produção e da necessidade da manutenção dos postos de trabalho como justificativas para pressionar e agredir as vítimas.

2.2.2 Vertical Ascendente

Não obstante seja raro, também ocorre o assédio vertical ascendente nas relações empregatícias. É a violência praticada pelo subordinado contra o superior hierárquico. Um exemplo dado pela doutrina aduz a possibilidade de um chefe inexperiente que demonstra insegurança o que desencadeia atos de desobediência e hostilidade, desrespeito e deboche. Rufino (2010).

Ainda, segundo ensinamentos de: CARVALHO, (2009, p. 68):

Essa espécie de terror psicológico pode vir a ser praticada em relação ao superior que extrapola os poderes de mando e gestão, adotando posturas autoritárias e arrogantes. Pode-se, também, verificar tal espécie de assédio moral, quando por insegurança ou inexperiência, o superior hierárquico não consiga manter o controle sobre os empregados, sendo pressionado ou tendo suas ordens descumpridas ou desvirtuadas, resultando no fortalecimento dos agentes perversos para se livrarem do superior hierárquico indesejado.

Verifica-se também a hipótese de ocorrência do assédio moral ascendente quando um dos subordinados passa a exercer cargos superiores e os demais funcionários mantêm-se nos mesmos cargos, e estes não visualizam na pessoa do novo chefe um superior qualificado.

2.2.3 Horizontal

Assédio moral horizontal ocorre quando não há hierarquia entre vítima e o assediador. A causa primordial deste tipo de assédio é a globalização dos meios de produção e a competição pela manutenção do posto de trabalho que reflete no comportamento dos subordinados, uma vez que na expectativa de demonstrar o aumento da capacidade produtiva se indispõem contra os mais lentos e despreparados. Segundo Rufino (2010 p. 87):

A competição sistemática entre os trabalhadores incentivada pela empresa provoca comportamentos agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro. A exploração de mulheres e homens no trabalho explicita a excessiva frequência de violência vivida no mundo do trabalho. A globalização da economia provoca, ela mesma, na sociedade, uma onda feita de exclusão, de desigualdades e de injustiças, que sustenta por sua vez um clima repleto de agressividades, não somente no mundo do trabalho, mas socialmente.

A vítima normalmente possui características que o assediador relaciona com algum tipo de ameaça, dentre as possíveis menciona-se: o destaque perante do chefe, características físicas, dificuldades de relacionamento do agressor, diferentemente da assediado que possui a afeição dos demais funcionários. No que concerne à hipótese horizontal de assédio frisa-se que o objetivo do assediador consiste em anular a pessoa da vítima, desmoralizando-a perante os demais empregados.

2.3 Consequências Jurídicas do Assédio Moral no Contrato de Trabalho

O terror psicológico afeta as pessoas no ambiente de trabalho de forma intensa, principalmente por ser no desempenho de suas funções que o ser humano busca suprir os

meios de subsistência seus e também de seus familiares o que transforma o trabalho em motivo de orgulho e dignidade perante seus pares.

O fato de no ambiente laboral existir uma agressão direta ou indiretamente permitida pelos empregadores gera um dano que reflete em toda a sociedade. Pois, as riquezas produzidas no Brasil, assim como as produzidas no mundo, dependem da atuação dos colaboradores e a existência de uma doença silenciosa que agride este ambiente gera um alto custo social, seja com a perda da mão de obra e aumento nos gastos públicos com a saúde destes trabalhadores, seja no pagamento de auxílio doenças financiados pelos entes públicos com uso do dinheiro proveniente dos impostos.

2.3.1 Para o empregado

Dentre os principais efeitos negativos que o assédio causa para o empregado tem-se: danos à saúde, perda do trabalho e até mesmo o sofrimento às relações sócio afetivas da vítima.

Ao ser tratado de forma ríspida constantemente, não ter suas atividades valorizadas ou remuneradas de acordo com sua produtividade e ser repetidamente tratado com dissabor por seus superiores hierárquicos ou mesmo por seus colegas de trabalho, o empregado acumula um aborrecimento constante que lhe afeta a autoestima. Ocasiona-se assim, um sentimento de incompetência, inutilidade e incapacidade, o que invariavelmente gera o seu afastamento dos demais colegas, além da diminuição de seu rendimento e produção, o que poderá aumentar ainda mais os gracejos e brincadeiras a causar-lhe mais constrangimento.

O ato de permanecer no ambiente de trabalho é motivo para aumento do “stress” e demais doenças como ansiedade, síndrome de pânico o que normalmente evolui para o quadro de depressão, podendo em casos mais extremos chegar a ocasionar o suicídio do funcionário.

Na maioria das vezes ao procurar por ajuda a vítima do assédio moral não cita os abusos sofridos o que inviabiliza o diagnóstico correto que acaba por coincidir com problemas relacionados ao excesso de trabalho. Conforme elucida Rufino (2011, p. 90):

Após certo tempo, algumas indisposições, que eram consideradas “normais, pelo excesso de trabalho”, podem evoluir, acarretando em diversos prejuízos à saúde do empregado, como emagrecimento ou aumento de peso de forma acelerada, distúrbios digestivos, vertigens, problemas na coluna, crises de hipertensão arterial e outras.

Os danos ocasionados á saúde do empregado pode culminar com o afastamento do empregado. Em consonância com esta afirmativa temos Rufino (2011, p.91):

Os danos sofridos na saúde do empregado, em razão da prática do assédio, sejam de natureza física, psíquica ou moral podem ensejar na impossibilidade de o mesmo continuar a exercer suas atividades laborais, incidindo, pois, consequências de natureza previdenciária.

Desta forma o assédio moral acaba transformando-se em uma questão previdenciária o que gera um alto custo aos cofres públicos, pois as doenças adquiridas em decorrência do exercício da função laboral são equiparadas ás doenças do trabalho, neste sentido Rufino (2011, p. 91):

Quando ocorre o afastamento do empregado, em razão do trabalho exercido, configura-se a doença profissional ou a doença do trabalho, as quais se equiparam ao acidente do trabalho, de acordo com o art. 20, I e II, da Lei n. 8.213/91.

Decorrem dos efeitos do contrato de trabalho as obrigações e direitos atribuídos tanto ao empregado quando ao empregador. Segundo ensinamentos de Delgado, (2016 p. 681):

(...) os principais efeitos próprios ao contrato empregatício, que ficam sob responsabilidade do obreiro, consubstanciam-se, essencialmente, em obrigações de fazer, isto é, obrigações de conduta. A principal manifestação desse conjuntos de obrigações de fazer é, como visto, a prestação de serviços efetuada pelo obreiro.

O assédio moral poderá levar ao adoecimento tanto físico quanto psicológico da vítima e o resultado deste intenso sofrimento normalmente culmina na incapacitação laborativa e conseqüentemente com o pedido de demissão ou a demissão sem justa causa por parte do empregador.

Porém, uma das obrigações assumidas pelo empregador durante a contratação é a manutenção do ambiente de trabalho harmônico onde seja respeitada a idoneidade do trabalhador e o seu descumprimento pode ocasionar o pedido de rescisão indireta. Assim, nos explica Dallegrave Neto (2005, p. 236):

É inegável que a manutenção de um ambiente de trabalho decoroso e hígido constitui dever contratual do empregador, tendo como fundamento norteador a boa-fé objetiva nas relações contratuais. Ademais, o respeito á dignidade do trabalhador, além de constituir dever de conduta da empresa, é princípio investido de valor supremo em nosso ordenamento jurídico, ex vi do art., 1º, III, da Constituição da República. Destarte, o assédio praticado pelo

empregador, além de caracterizar descumprimento de obrigação contratual, afeta a honra do empregado, autorizando-o a deixar o emprego para postular em juízo a rescisão indireta do contrato, com esteio no art. 483, alíneas “d” e “e” da CLT: Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: 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;

Vislumbra-se que a manutenção da violência moral imposta a vítima pelo assediador visa acima de tudo eliminar o risco que a vítima representa aos seus interesses e desta forma o meio mais eficaz é persuadi-la a requerer a demissão ou incita-la a reagir de forma agressiva e desarrazoada perante os demais no intuito justificar a rescisão muitas das vezes por justa causa por motivo de incontinência de conduta ou mau procedimento.

2.3.2 Para o empregador

Conforme entendimento de Delgado (2016), empregador é a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata uma pessoa física para prestação de seus serviços, que o executam com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e sob sua subordinação.

Segundo, Pinto Martins (2015, p. 233), “o poder de direção é a forma como o empregador define como serão desenvolvidas as atividades do empregado decorrentes do contrato de trabalho.”

Decorre dos direitos e deveres inerentes ao contrato de trabalho o exercício da atividade administrativa e organizacional da empresa de acordo com o estipulado pelo empregador. Neste sentido, Delgado ensina (2016 p. 682):

Importante efeito próprio do contrato de trabalho é o poder empregatício. Em qualquer de suas manifestações concretas (diretiva, regulamentar, fiscalizatória e disciplinar), esse poder inquestionavelmente inscreve-se como um dos efeitos mais relevantes inerentes ao contrato de trabalho.

Este poder atribui ao empregador o direito de cobrar de seus subordinados o desempenho de atividades inerentes ao ramo empresarial, que deverão ser exercidas de acordo com o que previamente fora pactuado. Entretanto, tais solicitações não devem ultrapassar os limites da boa-fé, da honra e dos bons costumes.

No que concerne aos limites do poder diretivo, cite-se a ementa⁵ de autoria do TRT. 3º Região como se segue:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DEGRADAÇÃO LABOROAMBIENTAL. O empregado não está obrigado a suportar tratamento ofensivo à sua dignidade. Constitui obrigação de todo empregador zelar pela higidez do meio ambiente de trabalho e da integridade da personalidade **moral** do empregado, que coloca o seu esforço pessoal em prol do sucesso do empreendimento econômico. Assim, é absolutamente inaceitável o tratamento hostil dispensado ao autor pelo seu superior hierárquico, sendo **responsabilidade** objetiva da empresa zelar pelo meio ambiente laboral, nos termos dos artigos 225 c/c 200, VIII da CRFB/88 e item 17 da Convenção 155 da OIT. Ressalta-se que o **assédio moral** praticado pelo superior hierárquico, contamina e degrada o meio ambiente laboral como um todo, podendo, inclusive, configurar **assédio moral** ambiental ou organizacional, com repercussão social.

TRT da 3.ª Região; PJe: 0011171-26.2016.5.03.0020 (RO); Disponibilização: 14/12/2018; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Relator: Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta.

3 O ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

3.1 Indenização pelos Danos Extrapatrimoniais

De acordo com a CLT em seu art. 223 B,⁶ “Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.”.

Dentre os direitos da personalidade que são inerentes à pessoa física tem-se a proteção à honra, imagem, intimidade, dentre outros, que uma vez violados trazem a vítima o direito à indenização. Conforme lembra Oliveira (2010, p. 133), “examinando as obrigações e o poder com seu objetivo e limites, tem-se a possibilidade de verificar como o descumprimento das obrigações, ou a exorbitância no exercício do poder, ocorrem danos pessoais”.

O vínculo jurídico entre empregado e empregador decorre primeiramente do contrato de trabalho, segundo ensinamentos de Dallegrave Neto (2005, p.71):

⁵ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 3º Região. **Indenização por danos morais**. Degradação laboroambiental. 0011171-26.2016.5.03.0020 (RO), Relator Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. Disponível em: < <https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=4469>> visualizado em: 19 de nov. 2019.

⁶ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 20 de nov. 2019.

O contrato de trabalho se inclui como fonte de obrigações por ser um fato jurídico (*latu sensu*) capaz de vincular juridicamente dois sujeitos: empregado e empregador e tem a obrigação principal de trabalhar de forma subordinada, enquanto o segundo se obriga a remunerar a prestação de serviço. Obrigações de dar e de fazer, respectivamente. Trata-se de uma relação jurídica complexa, na medida em que o empregado é concomitantemente devedor do trabalho pactuado e credor do salário, sendo o empregador, também de forma simultânea, credor do trabalho e devedor do salário.

A inexecução dos deveres inerentes ao contrato de trabalho gera o dever de indenizar não somente pelos atos praticados por si mesmo como também por seus subordinados, conforme elucida Dallegrave Neto (2005, p.218):

Além da responsabilidade civil contratual, a qual abrange qualquer dano decorrente na inexecução contratual (art. 389, CC), incluindo-se a reparação civil acidentária, registre-se, também, a existência de responsabilidade aquiliana do empregador no tocante ao dano de terceiro originário de ato praticado pelo empregado ou preposto em razão do contrato de trabalho.

A responsabilidade do empregador, pelos danos causados aos seus colaboradores, por seus próprios atos ou por ato de subordinados, decorre do princípio da assunção dos riscos inerentes á atividade econômica, conforme ensinamentos de Pereira (2018, p. 21).

3.2 Responsabilização do Empregador

O dever recíproco de reparar os danos causados em decorrência da relação trabalhista poderá ser proveniente de expressa previsão legal ou do contrato celebrado entre as partes, podendo a obrigação de indenizar decorrer tanto da ação como da omissão, conforme nos ensina Oliveira (2010, p. 105):

A responsabilidade conceitua-se como obrigação que incumbe uma pessoa física ou jurídica a reparar o prejuízo causado a outra, por fato próprio ou por fato de pessoas ou coisas que dela dependam. O prejuízo causado pode decorrer de ação ou omissão com dolo ou culpa, ou, também, em consequência de exposição ao risco, nesta hipótese, sem que haja, necessariamente, dolo ou culpa comcomitante.

O assédio moral pode ser praticado pela pessoa do empregador tornando-se desta forma diretamente responsável, conforme elucida, Dallegrave Neto (2005, p. 237/238):

Quando o assediante for a própria pessoa do empregador, indubitável que ele será o responsável direto pela reparação dos danos infligidos á vítima,

recaindo na regra da responsabilidade civil subjetiva, vale que presentes os elementos dano, ato ilícito e nexa causal, o que vale dizer: o dano decorre da inexecução contratual do empregador (contratante) que ignorou o dever de respeito, urbanidade e lealdade em relação ao empregado (contratado).

Podendo também ser praticado pelos subordinados, o que obriga o empregador a responsabilização pelos danos acarretados á vítima conforme ensina, Dallegrave Neto (2005, p. 238):

Se o assediante for um empregado investido de função hierarquicamente superior ao da vítima e, nessas circunstancias, constringe-a de forma reiterada para se satisfazer sexualmente ou obter vantagens pessoais, causa-lhe inevitável dano moral. Com efeito, o empregador será responsabilizado por ato praticado por seu preposto (assediante) consoante dispõe o art. 932, III, do novo Código Civil.

Importante ressaltar que a responsabilidade do empregador é objetiva; visto que no artigo 932 do código civil, inciso III, tem-se a figura do empregador o qual lhe é atribuído a responsabilidade pelos atos praticados por seus empregados, serviçais e prepostos. O art. 933, igualmente do Código Civil, aduz que as pessoas relacionadas no art. 932, neste caso incluindo o empregador, responderão independente da culpa ou dolo. Sendo, porém, garantido o direito de regresso contra o causador do dano. Conforme dispõe os artigos 932 e seguintes do Código Civil de 2002⁷.

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

(...)

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

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

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

Diante da condenação á indenização pelos danos oriundos dos atos cometido pelo preposto poderá em ação de regresso buscar o empregador ressarcimento em face do seu preposto, de acordo com ensinamentos de Dallegrave Neto (2005, p. 238):

⁷ BRASIL. **Código Civil**. Lei n° 10.406, de 10 de Janeiro de 2002. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm> Acesso em: 16 de nov. de 2019.

Cabe ao empregador propor ação trabalhista de regresso em face do assediante. Se desejar, poderá optar pelo uso da denúncia á lide, ocasião em que o mesmo processo de execução da sentença condenatória servirá para a vitima executar o empregador e este executar o assediante que foi denunciado no processo.

E além das medidas judiciais cabíveis relativas ao ressarcimento pecuniário da indenização, faz-se necessário que o empregador tome medidas preventivas no âmbito empresarial, visando evitar que se reiterem os fatos relativos à violência psicológica garantindo desta forma um meio ambiente laboral mais saudável para seus empregados.

3.3 Quantificação pela Reforma Trabalhista

A denominada reforma trabalhista, introduzida em nosso ordenamento jurídico pela Lei nº 13.467 de 13 de Julho de 2017, modificou diversos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, criando, inclusive, regulamentação no que tange ao arbitramento do quantum indenizatório pelo dano extrapatrimonial. Os parâmetros para o cálculo dos danos morais constam no art. 223-A⁸ e seguintes da CLT.

DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

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

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

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

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

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

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

⁸ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 20 de nov. 2019.

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

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

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

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

- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido
- III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido

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

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

Muitas são as críticas à reforma trabalhista, por parte dos doutrinadores, magistrados e advogados que militam na esfera trabalhista; argumentam o cerceamento da atuação dos magistrados, uma vez que, com a reforma trabalhista, as indenizações pelo dano extrapatrimonial serão aferidas de acordo com o salário do obreiro requerente, o que fere explicitamente o princípio da isonomia previsto no art. 5º-V-X da CRFB/1988.

Ao estipular que a indenização seja calculada de acordo com o salário individual de cada requerente, o legislador criou uma insegurança jurídica, pois claramente beneficia os que possuem melhores condições salariais e retiram o caráter punitivo aos agentes causadores dos danos.

O Art. 223-G-§1º- incisos I-II-III-IV da CLT são alvos da Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI nº 6.050, ajuizada pela Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (Anamatra) e distribuída ao relator Ministro Gilmar Mendes desde 19 de dezembro

de 2018, onde há alegação de ofensa aos artigos da Constituição Federal:⁹ art.5º, V, X , art. 7º, XXVIII , art. 170, VI e art. 225- §3º da CLT ¹⁰, que dispõem, “in verbis”:

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

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

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

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...).

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; (...).

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: (...),

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; (...).

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. (...).

§3º. As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados. (...).

A Ação Direta de Inconstitucionalidade proposta pela Associação dos Magistrados fundamenta-se no cerceamento da atuação dos juízes, e a inviabilização da justa reparação dos danos extrapatrimoniais, previstos constitucionalmente segundo a acionante, ao fixar parâmetros de valoração ficou inviabilizada a reparação total do dano, visto que deve a compensação ser calculada de acordo com a individualidade de cada ser humano. Além disto, a Associação dos Magistrados alegou que o Supremo Tribunal Federal já se manifestou pela

⁹ BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 19 de nov. 2019.

¹⁰ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 20 de nov. 2019.

não tarifação dos danos morais no momento em que não recepcionou os artigos 51 e 52 da Lei 5.250/1967, conhecida Lei de Imprensa, que estipulava parâmetros para o cálculo de indenizações por danos morais causados pelos jornalistas profissionais.

A Câmara dos Deputados se manifestou no sentido de que por ter seguido todas as formalidades necessárias para aprovação da Lei 13.467/2017, os artigos são constitucionais.

Já a Advocacia Geral da União também alegou ilegitimidade de parte, além de suscitar que a constituição não proíbe o legislador de delimitar meios para dosimetria das compensações. Manifestou-se ainda, pela idoneidade do uso do salário do empregado nos cálculos, por este possibilitar segurança jurídica e diminuir o risco da parte se beneficiar ilicitamente o que inviabilizaria a continuidade empresarial.

No parecer da Procuradoria Geral da República, a procuradora Geral, Raquel Elias Ferreira Dodge, opinou pela legitimidade de parte, pois presente a comprovação da pertinência temática da entidade, também pela procedência da ação, e consequente declaração de inconstitucionalidade dos artigos, conforme abaixo:

“Pelo exposto, opino pelo conhecimento da ação e pela procedência do pedido, com a declaração da inconstitucionalidade do art. 223-G-§1º- I-II-III-IV da CLT, bem como que sejam declarados inconstitucionais, por arrastamento, os parágrafos 2º e 3º do art. 223-G e os art. 223-A e 223-C da CLT, todos com redação dada pela Lei 13.467/2017”.

Porém, ainda não houve decisão pela procedência ou improcedências do pedido de inconstitucionalidade dos artigos inseridos na CLT com a reforma trabalhista e dessa forma mantêm-se a utilização dos artigos supracitados pelos tribunais, conforme se infere do seguinte ementário¹¹:

EMENTA. ASSÉDIO MORAL. DEFINIÇÃO. O assédio moral pode ser definido como a conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social. Trata-se, em outras palavras, da repetição de condutas abusivas por parte do empregador ou do preposto, agredindo sistematicamente o empregado e provocando-lhe constrangimentos e humilhações, com a finalidade de desestabilizá-lo em seu aspecto emocional e excluí-lo de sua posição no emprego. Assim, configurados os pressupostos necessários para determinar a reparação almejada, quais sejam, a conduta ilícita do agente, o dano e o nexo causal, é incensurável a r. sentença que reconheceu ser devida a indenização por

¹¹ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 3º Região. **Assédio Moral. Definição.** 0010157-17.2018.5.03.0091 (RO) Relator(a): Camilla Guimarães Pereira Zeidler. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationid=4822>> Acesso em: 23 de Out. de 2019.

danos morais, por assédio moral. Quanto ao valor indenizatório fixado a título de danos morais, em R\$8.000,00, considero razoável, pois fixado com observância ao princípio da razoabilidade e aos parâmetros definidos no art. 223-G da CLT. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010157-17.2018.5.03.0091 (RO); Disponibilização: Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator: Camilla G Pereira Zeidler

Espera-se que com o advento da decisão da Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI nº 6.050 os patamares determinados pela reforma trabalhista possam ser reestruturados de forma a garantir a isonomia entre os empregados.

3.4 O Assédio Moral e a Mulher

3.4.1 Questões históricas

No Brasil, final do séc. XX, a mulher era educada para ser dona das responsabilidades relacionadas ao trabalho doméstico e da criação dos filhos, não possuindo direitos, senão os concedidos por seu pai e, após o casamento, por seu marido. Neste sentido, Bacila¹² (2015 p.57):

(...) a mulher típica dos anos 1970 no ocidente, era completamente submissa à vontade do pai (que era o chefe supremo da família), deveria esperar para o aceno do patriarca para saber com quem iria se casar. Aliás, o casamento era o seu projeto principal de vida, pois os relacionamentos sexuais antes do casamento culminariam com duas possibilidades: ou a mulher casa-se com o namorado, ou será discriminada permanentemente, pois um homem-padrão até 1970 não aceitaria casar-se com uma mulher que não fosse virgem.

Ainda neste sentido, discorre Bacila (2015, p. 58):

A mulher casada também estava numa enrascada, pois ela deveria ser completamente obediente ao marido, ainda que ele fosse incoerente, como no caso de traí-la, embora exigindo-lhe fidelidade. Ainda hoje, é comum a mulher apanhar do marido e ainda ter que se calar, por não sentir segurança para pedir auxílio para alguém. Mas até os anos 1970, a violência doméstica era ainda maior. Como ela poderia romper com o laço conjugal? Depois que foram aprovadas as leis de divórcio, a mulher estava acabada fisicamente, mentalmente e não estava preparada para trabalhar fora do lar.

Com o decorrer dos anos e o avanço dos meios de produção, as mulheres insurgem-se para a modificação do pensamento machista e patriarcalista vigente na época e desta forma

¹² BACILA, Carlos Roberto. **Criminologia e Estigmas**: um estudo sobre os preconceitos. 4^a ed. São Paulo: Atlas. 2015.

umenta-se o número de mulheres no mercado de trabalho. Neste contexto, ensina Dantas, Freitas (2016, p. 337):

Com o crescimento do número de mulheres no mercado de trabalho, aumentam também os desafios para o rompimento de convicções sociais e organizacionais originárias de uma cultura considerada tradicionalmente machista e patriarcalista. Assim, homens e mulheres tinham seus papéis e funções bem definidos, segundo uma divisão sexual do trabalho, cabendo ao homem o lugar de provedor da renda e responsável pelo sustento de sua família, e à mulher as responsabilidades do lar, incluindo a educação dos filhos.

Entretanto, pelo fato da mulher aceitar trabalhar por salários mais baixos que os homens ainda que no desempenho das mesmas atividades e concordar com elevada carga horária, estimulou-se o uso de desta mão de obra nas indústrias. Neste sentido, Oliveira, (2010, p. 89):

Tratando-se de discriminação, ela pode atingir homem e mulher, mas o fato de esta ter sofrido, e ainda sofrer, maior discriminação no mundo do trabalho, no que se refere ao acesso a ele, à remuneração e às funções mais graduadas, faz com que as atenções se voltem para a exclusão dela. Assim, sem nenhum paradoxo, a oferta de trabalho exclusivamente para mulheres, com explícito afastamento do homem, pode visar à mão de obra mais barata.

Com o decorrer do tempo, a mulher modificou sua condição, assumindo papéis de liderança tanto no meio familiar quanto empresarial, porém, sendo necessário maior aperfeiçoamento técnico, o que implica em um período maior de dedicação aos estudos. Conforme dados IBGE, (2019):

O nível de instrução cresceu de 2007 para 2014, sendo que o grupo de pessoas com pelo menos 11 anos de estudo, na população de 25 anos ou mais de idade, passou de 33,6% para 42,5%. O nível de instrução feminino manteve-se mais elevado que o masculino. Em 2014, no contingente de 25 anos ou mais de idade, a parcela com pelo menos 11 anos de estudo representava 40,3%, para os homens e 44,5%, para as mulheres.

Entretanto, mesmo com o maior aperfeiçoamento técnico, a mulher continua sendo alvo de discriminação, conforme Dantas, Freitas, (2016, p.357):

(...) apesar de a mulher se destacar em relação ao homem, e mesmo se valorizando e buscando qualificação, obtendo melhores oportunidades na própria empresa, como também no mercado de trabalho, ainda prevalecem antigos paradigmas como a discriminação observada na diferença dos salários entre os homens e mulheres no exercício da função gerencial e até

mesmo em momentos coletivos, como em reuniões e encontros, nos quais a mulher é posta de lado.

Infere-se que houve um avanço social e mudanças significativas no que concernem as relações trabalhistas do final do sec. XX, quando era completamente descartada a possibilidade da mulher ingressar no mercado de trabalho com paridade de direitos com os homens. Entretanto, faz-se necessário que se evolua ainda mais para que efetivamente as mulheres sejam respeitadas como profissionais capazes que são.

3.4.2 Mulher como principal vítima

A diferenciação entre mulheres e homens possui como fundamento tanto as questões históricas quanto as questões fisiológicas. A concepção masculina de que a mulher é frágil e delicada, merecedora de constante proteção possibilitou e ainda propicia inúmeras discriminações.

A sociedade patriarcal que por muitos anos foi dominante na cultura e na legislação trabalhista em nosso país contribuiu para manter o domínio dos homens sob as mulheres e aumentar a exposição da mulher a situações de violência, como o assédio moral. Exemplo desta legislação tem-se o art. 446 e parágrafo único da CLT, que vigorou até outubro de 1989 que permitia ao homem (pai ou marido), o direito de rescindir o contrato de trabalho da mulher quando este interferisse nas atividades do lar ou causasse prejuízo de ordem física ou moral. Desta forma, outorgava-se a alguém estranho à relação contratual o direito de exigir o desfazimento do vínculo mediante questões morais e falsamente protetivas à mulher.

Art. 446¹³ - Presume-se autorizado o trabalho da mulher casada e do menor de 21 anos e maior de 18. Em caso de oposição conjugal ou paterna, poderá a mulher ou o menor recorrer ao suprimento da autoridade judiciária competente. (Revogado pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989).

Parágrafo único. Ao marido ou pai é facultado pleitear a rescisão do contrato de trabalho, quando a sua continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor. (Revogado pela Medida provisória nº 89, de 1989). (Revogado pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989).

¹³ BRASIL. **Lei nº 7.855**, de 24 de outubro de 1989. Lei delegada nº13. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7855.htm#art13>Acesso em: 22 de nov. de 2019.

Com o advento da Constituição Federal de 1988, houve a introdução de normas que efetivamente destinam-se a amenizar as desigualdades no direito do trabalho, visando trazer segurança jurídica, diminuir as diferenças salariais, resguardar a mulher no momento da gestação com garantias desde a concepção, durante e após o nascimento.

No Brasil, o art. 5º da CRFB atribui igualdade a todos indistintamente e em seu inciso I, aduz que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Várias foram às leis promulgadas com o intuito de estabelecer esta paridade entre o trabalho exercido pelas mulheres e homens, dentre elas tem-se a Lei 105/2015, que regulamenta o trabalho doméstico; além disto, tem-se o art. 373 e 373 A da CLT que limita a jornada de trabalho da mulher em 8 horas e cria um rol de obrigações ao empregador.

Art. 373-A¹⁴. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999).

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999).

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999).

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999).

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999).

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999).

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999).

¹⁴ BRASIL. Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19799.htm >Acesso em: 20 de nov. 2019.

Entretanto, mesmo existindo leis que vedem as praticas de discriminação contra a mulher estas continuam a ocorrer de forma reiterada. O assédio direcionado à mulher normalmente tem início com brincadeiras, gracejos, atos simples que passam despercebidos, muitas vezes ignorados, porém conforme vão se repetindo se tornam inoportunos e indesejados pela vítima podendo se tornar ostensivamente humilhantes. Conforme se depreende em Correa, Carrieri (2007, p.23):

Primeiramente, a vítima prefere levar na brincadeira e não se mostrar ofendida, e quando as práticas se tornam sistemáticas e repetitivas, passa a se sentir acuada, humilhada e inferiorizada. Ao longo do assédio, a pessoa sente fobia ao ver o agressor, desencadeando-se o medo, e, caso reaja, o agressor pode utilizar uma manobra para confundir a vítima e fazer com que cometa erros, justificando então a agressão ao grupo ou mesmo à própria vítima. Tenta-se, com o processo de assédio, estigmatizar a vítima, dizendo para o grupo que a pessoa é de difícil convivência, tem personalidade forte ou é louca, e, nesse momento, o perverso pode legitimar o processo perante o grupo, que passa também a ter comportamentos diferentes com a vítima.

Pesquisas indicam que as mulheres são mais assediadas conforme ocupam cargos definidos socialmente como masculinos. Segundo Barreto (2000 citada por CORREA, CARRIERI 2007, p. 24):

Dados levantados em pesquisas sobre assédio moral indicam que as mulheres pertencem ao grupo mais assediado. Barreto (2000, p. 212) informou, em sua pesquisa, que “[...] as mulheres vivenciaram um número maior de situações em que foram mais humilhadas do que os homens”. Isso tende a ocorrer quando as mulheres atingem categorias tradicionalmente reservadas aos homens. Aí, passam a ser objeto de brincadeiras grosserias e têm seu trabalho desconsiderado.

Confirma-se assim que há uma dificuldade de aceitação da mulher em cargos de chefia mesmo que esta demonstre capacidade técnica para desempenho da atividade.

3.5 O Assédio Moral X Assédio Sexual

Há uma visível confusão entre o assédio moral e o assédio sexual, porém ambas são ações distintas que se entrelaçam por conter violência e igualmente se perpetuarem no ambiente de trabalho.

Neste sentido, Rufino, (2011, p. 70):

Muito se confunde o assédio moral com o assédio sexual. Enquanto o primeiro objetiva manter a vítima sob seu domínio, anulando toda sua

capacidade de resistência ou oposição, fazendo e cumprindo exatamente o que determina o opressor, por um determinado lapso de tempo, o segundo procura apenas dominar e persuadir a vítima sexualmente e pode se caracterizar pela prática de condutas em um único momento.

Além da violência e do meio onde se perpetuam, há autores que definem o dolo como requisito indispensável tanto para configurar o assédio moral quanto o assédio sexual, neste sentido: Dallegrave Neto (2005, p.235):

Tanto o assédio sexual como o moral só são admitidos na forma dolosa, vez que o assediante quando molesta a vítima o faz adrede, com o objetivo deliberado de se satisfazer sexualmente ou de destruir emocionalmente a vítima. O constrangimento necessário à caracterização do assédio moral ou sexual se dá pelo comportamento reiterado do agente e pela postura indesejada e constrangedora da vítima.

O assédio sexual possui maior visibilidade devido a sua tipificação na legislação no Código Penal no art. 216 A¹⁵.

Assédio sexual

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
(...) § 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

O assédio sexual se transforma em um meio para que se concretize o assédio moral, uma vez que o empregador não reage com o rigor adequado visando inibir a prática do ato ilícito expõe ainda mais a vítima a outros meios de violência. Neste sentido, ementário abaixo citado:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. Comprovada nos autos a conduta inoportuna e reprovável do colega de trabalho da autora, que indubitavelmente violou sua dignidade, honra e intimidade, deve ser mantida a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, já que preenchidos todos os pressupostos consubstanciados nos artigos 186 e 927 do Código Civil. Nos termos do art. 932, III, do Código Civil, o empregador é responsável pelos atos de seus empregados. Conquanto a caracterização de assédio sexual para fins do art. 261-A do Código Penal exija, além da reiteração de conduta ilícita, a ascensão hierárquica do

¹⁵ BRASIL. **Código Penal**. Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm> Acesso em: 23 de nov. 2019.

assediador sobre o trabalhador assediado, este último requisito não é essencial para a caracterização da responsabilidade prevista nos arts. 186 e 927, caput, do Código Civil, especialmente quando o superior hierárquico do assediador e da assediada teve ciência da conduta ilícita e não adotou as medidas necessárias à apuração dos fatos.

INTEIRO TEOR: POR DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. Comprovada nos autos a conduta inoportuna e reprovável do colega de trabalho da autora, que indubitavelmente violou por colega de trabalho, e assédio moral, diante dos atos empresariais, que, além de não amparar, pressionou a vítima agredindo-a emocionalmente a existência de canais pela ré para recebimento de denúncias relativas a prática de assédio moral;" (depoimento pessoal da reclamante) "que não chegou um site/ plataforma da empresa disponível para denúncias sobre prática de assédio moral ou qualquer outra irregularidade; que não sabe dizer ... nas alíneas "b", "d" e "e", do art. 483, da CLT, porquanto restou demonstrado nos autos a prática de assédio moral e sexual. Com efeito, conforme

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010659-39.2017.5.03.0107 (RO); Disponibilização: 22/10/2019; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator: Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim)

O Assédio moral ainda não foi tipificado no âmbito penal, porém foi aprovado na Câmara dos Deputados o projeto de Lei 4.742/01, de autoria do deputado Marcos de Jesus, que inclui o art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no ambiente de trabalho. A pena será de detenção de 1(um) a 2(dois) anos e multa, aumentada de 1/3 (um terço) se a vítima for menor de 18(dezoito) anos. O texto seguiu para proposição sujeita a apreciação do Senado em regime de tramitação de urgência.

As distinções relativas ao assédio sexual e o Assédio Moral não são apenas relacionadas a tipificação no código penal, nesse sentido, Rufino (2011, p. 70):

No assédio moral não há prioridade pelo sexo da vítima, seja homem ou mulher, ou os fatores que a levaram a condição de assediada. Raramente se interliga a sua condição sexual – apesar de que as estatísticas demonstram que mulheres são mais assediadas que homens. Porém no mobbing os fatores que levam o agressor a cercar a vítima pode ser sua opção sexual, inveja do opressor, complexo de inferioridade e insegurança do opressor, enquanto no assédio sexual, em virtude de uma sociedade que vem evoluindo, mas em que ainda predomina o machismo, e por consequência a “condição inferior da mulher na sociedade”, recai prioritariamente sobre estas.

Algumas distinções entre o assédio moral e o assédio sexual são relacionadas por Fiorelli, Fiorelli e Malhadas Junior (2015, p. 29):

O assédio sexual não é praticado com a intenção de destruir o objeto do desejo, ainda que possa provocar essa percepção no observador externo; o mesmo não acontece com o assédio moral. O assédio moral somente chega a termo com a produção de danos psíquicos ao assediado; o assédio sexual pode extinguir-se com o próprio relacionamento entre as partes, quando a idealização cai por terra ou a chama do desejo se apaga ou ambos. No assédio sexual as ações de pressão podem mudar de sentido: o assediado, dependendo de suas características pessoais, pode passar a aproveitar-se do assediador em benefício próprio, até mesmo chantageando-o, algo improvável no assédio moral. O assédio sexual facilmente pode servir a diversos propósitos, tais como a espionagem, a dissolução de uma união, a provocação de situações que justifiquem ações civis ou administrativas (por exemplo, a esposa paga os favores da empregada que assedia o marido para caracterizar uma traição; um gerente faz o mesmo para desmoralizar um adversário). A novela humana prodigaliza exemplos – dos mais singelos aos mais escabrosos zelosamente ocultos pela cortina da discrição de famílias e organizações, utilizadas para encobrir os varais onde penduram suas roupas sujas para que o sol do esquecimento consiga quarar as manchas desses acontecimentos.

Tanto o assédio moral quanto o assédio sexual provocam na vítima o medo e a dor que somente com a punição concreta do agressor poderá vir a ser amenizada, assim espera-se a breve aprovação da tipificação penal do crime de assédio moral.

3.6 O Assédio Moral sob a perspectiva da prova

No Direito do Trabalho, o ônus da prova é delimitado pelo artigo 818 da CLT, que determina que ao reclamante incumbe a prova dos fatos constitutivos de seu direito e à reclamada os fatos impeditivos, modificativos e extintivos do direito do autor. Neste sentido, é o ementário¹⁶ abaixo:

ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO DANOS MORAIS. MOBBING. Configura assédio moral ou mobbing, passível de indenização, qualquer ato do empregador que, ultrapassando os limites do poder diretivo e disciplinar, sujeita o empregado a situação reiterada de humilhação perante os colegas de trabalho, constituindo verdadeira afronta à dignidade e integridade psicológica daquele que sofre o constrangimento. O ônus probatório do dano sofrido é do empregado, tendo em vista o disposto no artigo 818, I da CLT, devendo a autora comprovar de forma robusta a conduta abusiva que represente ofensa à dignidade ou integridade psicológica dela.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010337-61.2019.5.03.0038 (RO); Disponibilização: 07/10/2019, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 999; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Paulo Chaves Correa Filho)

¹⁶ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 3º Região. **Danos Morais. Mobbing** 0010337-61.2019.5.03.0038 (RO). Relatos: Paulo Chaves Correa Filho. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=4599> Acesso em: 19 de nov. 2019.

O principal meio probatório relacionado ao assédio moral é a prova testemunhal, seja através do depoimento pessoal da própria vítima ou dos demais empregados que presenciaram o cometimento do ato ilícito. O que resulta em um obstáculo aos que buscam reparação pelos danos sofridos, uma vez que a própria vítima mantém em sigilo sua condição de assediada e os demais funcionários permanecem inertes por medo da perda do emprego. Assevera Rufino, (2011, p.61):

O assédio é um desrespeito à dignidade e aos direitos individuais e sociais (como saúde, trabalho e outros) do empregado, o qual fica acuado diante da ideia da perda do emprego, tolerando a violação desses direitos. Com isso, dificilmente o trabalhador assume e divulga o fato de ser vítima dessa violência e, sobretudo, fica prejudicada a prova do fenômeno, em razão da subordinação a que a vítima se submete no contrato de trabalho.

Outra forma de comprovação do assédio moral, que por muito tempo foi considerada ilícita, é a gravação do áudio das conversas por um dos interlocutores, normalmente a vítima. Porém, devido às dificuldades encontradas para se comprovar o assédio, os Tribunais tem modificado o entendimento nos sentido de aceitar as gravações como meio lícito. Como se depreende da ementa¹⁷ ora transcrita:

"RECURSO DE REVISTA - NÃO REGIDO PELA LEI Nº 13.015/2014 - ASSÉDIO MORAL - GRAVAÇÃO TELEFÔNICA POR UM DOS INTERLOCUTORES - LICITUDE DA PROVA. A jurisprudência prevalecente no Tribunal Superior do Trabalho orienta-se no sentido de que a gravação telefônica feita por um dos interlocutores não constitui prova ilícita, ainda que sem o conhecimento do outro. Trata-se, portanto, de prova lícita apta à comprovação de fatos alegados pela parte requerente. Precedentes do TST. Recurso de revista conhecido e provido. (TST.RR-39800-83.2007.5.02.0042, 7ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 03/05/2019). (*omissis*).

Apesar da dificuldade de se provar o assédio moral, no que se refere aos meios de prova, há atitudes que devem ser tomadas pelas vítimas no intuito facilitar a comprovação perante os tribunais.

¹⁷ JUS BRASIL. Jurisprudência. Tribunal Superior do Trabalho. RR:3980 8320075020042. Assédio moral - gravação telefônica por um dos interlocutores - licitude da prova. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/713070589/recurso-de-revista-rr-398008320075020042?ref=juris-tabs> Acesso em: 19 de nov. 2019.

Segundo o site Assédio Moral,¹⁸(2019), criado pelas doutrinadoras: Margarida Barreto e Maria Benigna Arraes Gervaiseau inaugurado em 01 de maio de 2001 há diversas medidas que devem ser tomadas visando facilitar a comprovação deste ilícito, dentre outras medidas menciona-se:

O que a vítima deve fazer?

- Resistir: anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam conteúdo da conversa e o que mais você achar necessário).
- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor.
- Organizar. O apoio é fundamental dentro e fora da empresa.
- Evitar conversar com o agressor, sem testemunhas. Ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical.
- Exigir por escrito, explicações do ato agressor e permanecer com cópia da carta enviada ao D.P. ou R.H e da eventual resposta do agressor. Se possível mandar sua carta registrada, por correio, guardando o recibo.
- Procurar seu sindicato e relatar o acontecido para diretores e outras instancias como: médicos ou advogados do sindicato assim como: Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina (ver Resolução do Conselho Federal de Medicina n.1488/98 sobre saúde do trabalhador).
- Recorrer ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores e contar a humilhação sofrida ao médico, assistente social ou psicólogo.
- Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para recuperação da autoestima, dignidade, identidade e cidadania.

Todas estas medidas facilitam e colaboram para a comprovação do assédio moral e proporcionam melhores chances da vítima comprovar o ato ilícito e ser ressarcida financeiramente pelos danos causados pelo agressor. Entretanto, torna-se importante ressaltar que a indenização pecuniária se torna secundária, uma vez que os danos ultrapassam a esfera material da vítima e atinge sua dignidade e autoestima, que dificilmente retornará ao status quo anterior aos atos perpetrados pelo assediador.

Destaca-se desta forma o apoio de grupos assistenciais, formados por profissionais multidisciplinares, conforme o site Assédio Moral¹⁹ (2019):

¹⁸ _____. **Assédio Moral no Trabalho: Chega de Humilhações. O que a vítima deve fazer.** Disponível em <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article9>> Acesso em: 20 de nov. 2019.

¹⁹ _____. **Assédio Moral no Trabalho: Chega de Humilhações. O que a vítima deve fazer.** Disponível em <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article9>> Acesso em: 20 de nov. 2019.

O combate de forma eficaz ao assédio moral no trabalho exige a formação de um coletivo multidisciplinar, envolvendo diferentes atores sociais : sindicatos, advogados, médicos do trabalho e outros profissionais de saúde, sociólogos, antropólogos e grupos de reflexão sobre o assédio moral. Estes são passos iniciais para conquistarmos um ambiente de trabalho saneado de riscos e violências e que seja sinônimo de cidadania.

Entende-se que com o apoio de equipes especializadas, que orientem e ajudem às vítimas podem-se alcançar melhorias que transformem o ambiente laboral e possibilitem a punição ao assediador com o rigor necessário.

4 CONCLUSÃO

Violência moral, violência psicológica, psicoterror, mobbing, bullying e harcèlement independentemente da denominação atribuída pela doutrina nacional ou estrangeira ao assédio moral tornou-se de extrema urgência expandir a discussão referente a este método de degradação do meio ambiente do trabalho nos mais diferentes meios sociais.

Entende-se que a informação seja um meio eficiente de prevenção e repressão a violência moral, pois o medo e o desconhecimento da existência de mecanismos jurídicos disponíveis que podem ser utilizados pela vítima como defesa aos atos de violência tornam-se favoráveis ao agressor.

Acredita-se que a aprovação da alteração do Código Penal e a tipificação do assédio moral possam ajudar a coibir os agressores, porém sem a modificação e divulgação dos meios probatórios lícitos que auxiliem efetivamente na comprovação dos fatos de forma efetiva, esta norma tende a transformar-se em letra morta.

No que concerne ao assédio moral relacionado à mulher constata-se que efetivamente a mulher é uma vítima em potencial que merece ações isonômicas e não falsamente protetivas.

Concluindo, entretanto sem encerrar-se a discussão referente ao assédio moral espera-se ter alcançado o objetivo maior de incentivar uma visão livre de preconceitos e motivadora de ações que busquem equilibrar o meio ambiente laboral. Uma vez que apenas ações que envolvam a sociedade como um todo modificará o pensamento dos homens e mulheres e possibilitará uma sociedade mais justa e equilibrada.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Attila Magno e Silva; BENDER, Mateus. **o reconhecimento jurídico das violências psicológicas nas relações de trabalho no brasil.** *cad. crh*, Salvador, v. 32, n. 86, p. 419-434, Aug. 2019. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792019000200419&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 11 Nov. 2019

_____. **Assédio Moral no Trabalho: Chega de Humilhação. O que a vítima deve fazer?** Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article9>> Acesso em: 20 de Out. de 2019.

BARRETO, Margarida. **Assédio moral: a violência sutil.** 2005. 188f. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, São Paulo. Análise epidemiológica e psicossocial do trabalho no Brasil. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2005.

_____. **Violência, saúde e trabalho:** a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0544.pdf>> Acesso em: 20 de nov. de 2019.

BARRETO, Maria Ester de Freitas | ROBERTO Heloan, M. **Assédio Moral no Trabalho - Coleção Debates em Administração..** [Minha Biblioteca]. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522108640/cfi/25!/4/4@0.00:0.00>> Acesso em: 06 de out. 2019

BRASIL, Câmara dos Deputados – **Projeto de Lei 4742/2001** – Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD26MAI2001.pdf#page=74>. Acesso em: 03 de set. de 2019.

BRASIL. **Código Civil.** Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm> Acesso em: 16 de nov. de 2019.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 20 de nov. 2019.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988.** Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 16 de fev. 2019.

BRASIL. **Código Penal.** Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm> Acesso em: 23 de nov. 2019.

BRASIL. Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999.** Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19799.htm > Acesso em: 20 de nov. 2019.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 3º Região. **Assédio Moral. Definição.** 0010157-17.2018.5.03.0091 (RO) Relator(a): Camilla Guimarães Pereira Zeidler. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationid=4822>> Acesso em: 23 de Out. de 2019.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 3º Região. **Assédio moral vertical descendente.** Cumprimento de metas. Exigência do empregador. Poder diretivo. Abuso. Dano moral. RR - 687-39.2010.5.02.0262. Relator João Oreste Dalazen . Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/5d6f3974c657fc8fb45a401913f9652e>> visualizado em: 23 de nov. 2019.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 3º Região. **Danos Morais. Mobbing** 0010337-61.2019.5.03.0038 (RO). Relatos: Paulo Chaves Correa Filho. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=4599> Acesso em: 19 de nov. 2019.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 3º Região. **Indenização por danos moral. Assédio Sexual.** 0010659-39.2017.5.03.0107 (RO) , Relator Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=4469>> visualizado em: 19 de nov. 2019.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. **Processo nº. TST - RR: 175000222125160002** Relator(a): Emmanoel Pereira, Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/713145405/recurso-de-revista-rr-1750002220125160002/inteiro-teor-713145425?ref=serp>> Acesso em: 04 de set. de 2019

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Ministro Walmir Oliveira da Costa explica critérios para arbitramento de indenizações.** Disponível em: <http://www.tst.jus.br/materias-especiais/-/asset_publisher/89Dk/content/ministro-walmir-oliveira-da-costa-explica-criterios-para-arbitramento-de-indenizacoes> Acesso em: 03 de Set. de 2019.

CAMARGO, Orson. **A mulher e o mercado de trabalho.** Brasil Escola. Disponível em <<https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/a-mulher-mercado-trabalho.htm>>. Acesso em 25 de fevereiro de 2019.

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. **Assédio Moral na relação de trabalho.** 1º ed. São Paulo: Rideel, 2009.

CORREA, Alessandra Morgado Horta; CARRIERI, Alexandre de Pádua. Percurso semântico do assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes. **Rev. adm. empres.**, São Paulo: v. 47, n. 1, p. 22-32, mar. 2007 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003475902007000100003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 08 jul. 2018.

DALLEGRAVE NETO, José Afonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho:** dano moral e material, acidente e doença do trabalho, dano pré e pós-contratual, responsabilidade subjetiva e objetiva, dano causado pelo empregado, assédio moral e sexual. 1ª ed. São Paulo: LTR. 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda Ferreira. **Mini Aurélio: o dicionário da língua portuguesa**. 8ªed. rev. atual. Curitiba: Positivo, 2010.

FREIRE, Paula Ariane. **Assédio moral e saúde mental do trabalhador**. Trab. educ. saúde, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, p. 367-380, out. 2008. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S19817462008000200009&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 08 jul. 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/S1981-77462008000200009>.

FREITAS, Maria Ester de, DANTAS, Marcelo,(orgs). **Diversidade Sexual e Trabalho**. São Paulo : Cengage Learning, 2012.

GUIMARAES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. **"Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional**. Psic.: Teor. e Pesq., Brasília, v. 22, n. 2, p. 183-191, ago. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010237722006000200008&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 08 jul. 2018

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Brasil em Síntese: Educação**. Disponível em:< <https://brasilemsintese.ibge.gov.br/educacao.html>> Acesso em: 20 de Out. de 2019.

JUS BRASIL. **Jurisprudência**. Tribunal Superior do Trabalho. RR:3980 8320075020042. Assédio moral - gravação telefônica por um dos interlocutores - lícitude da prova. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/713070589/recurso-de-revista-rr-398008320075020042?ref=juris-tabs> Acesso em: 19 de nov. 2019.

MARTINS, Cleber Donizete. **Suicídio laboral: um caso real de assédio moral**. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Suicidio_Laboral_-_Um_Caso_Real_de_Assedio_Moral.pdf> Acesso em: 14 de fev. de 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31ª ed. São Paulo: Atlas, 2014.

OLIVEIRA, Paulo Oliveira V. **O dano pessoal no direito do trabalho**. 2º ed. São Paulo: LTr, 2010.

PEREIRA, Emmanoel. **Direitos sociais trabalhistas: responsabilidade, flexibilização, sindicabilidade e as relações negociadas**. 1º ed. São Paulo: Saraiva 2018.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio Moral no Âmbito da Empresa**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

RODRIGUES, Izabel Cristina de Melo. **Língua Portuguesa dicionários**. São Paulo: Bicho Esperto, 2012.

SILVA, Lindomar Pinto da; CASTRO, Miguel Angel Rivera; DOS-SANTOS, Marcos Gilberto. **Influencia da Cultura Organizacional Mediada pelo Assédio Moral na**

Satisfação no Trabalho. Rev. adm. Contemp., Curitiba, v. 22, n. 2, p.249-270, abr.2018.
Disponível em:
<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141565552018000200249&lng=pt
&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141565552018000200249&lng=pt&nrm=iso)> Acesso em: 08 de jul.2018.