

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ

Eliane Lopes Carvalho

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES PROFISSIONAIS:
Alterações e implicações pós reforma trabalhista.**

**Taubaté -SP
2021**

Eliane Lopes Carvalho

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES
PROFISSIONAIS:**

Alterações e implicações pós reforma trabalhista.

Trabalho de Graduação para a
obtenção do diploma de Bacharel
em Direito do Departamento de
Ciências Jurídicas da Universidade
de Taubaté.

Área de Concentração: Direito do
Trabalho

Orientadora: Profa.Dra. Lúcia Helena
Cesar

**Taubaté -SP
2021**

**Grupo Especial de Tratamento da Informação - GETI
Sistema Integrado de Bibliotecas - SIBi
Universidade de Taubaté - UNITAU**

C331a Carvalho, Eliane Lopes
Assédio moral nas relações profissionais : alterações e implicações
pós reforma trabalhista / Eliane Lopes Carvalho. -- 2021.
50f. : il.

Monografia (graduação) - Universidade de Taubaté, Departamento
de Ciências Jurídicas, 2021.
Orientação: Profa. Ma. Lucia Helena César Departamento de
Ciências Jurídicas.

1. Assédio moral. 2. Dano moral. 3. Assédio no ambiente de trabalho.
4. Dignidade da pessoa humana. 5. Reforma trabalhista. I. Universidade
de Taubaté. Departamento de Ciências. Curso de Direito. II. Título.

CDU - 349.2

Ficha catalográfica elaborada pela Bibliotecária Regina Márcia Cuba – CRB 8ª/7416

Eliane Lopes Carvalho

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES PROFISSIONAIS:

Alterações e implicações pós reforma trabalhista.

Trabalho de Conclusão do Curso de Graduação em Direito apresentado ao Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade de Taubaté, como parte dos requisitos para a colação de grau e obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Lucia Helena Cesar

Data: _____

Resultado: _____

BANCA EXAMINADORA:

Prof.: _____ Universidade de Taubaté.

Ass.: _____.

Prof.: _____ Universidade de Taubaté.

Ass.: _____.

Dedico este trabalho a DEUS, por me dar saúde para concluir essa caminhada.

A minha mãe, por toda parceria e apoio incondicional nessa caminhada e toda dedicação com a minha filha em minha ausência nesse período, meu eterno reconhecimento pelo amor e carinho a mim dedicado.

A minha filha, a luz da minha vida, pelo amor incondicional, dando-me forças para vencer os desafios da vida.

A minha orientadora, que conduziu o trabalho com paciência e dedicação, sempre disponível a compartilhar todo o seu vasto conhecimento.

Sonhos determinam o que você quer. Ação determina o que
você conquista.
Edwaldo Novak Gomes da Silva Júnior

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela minha vida, e por me permitir ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo da realização deste trabalho.

A minha Filha Letícia e a minha mãe Nerli, que me incentivaram nos momentos difíceis e compreenderam a minha ausência enquanto eu me dedicava à realização deste trabalho.

Agradeço à Profa. Dra. Lúcia Helena Cesar, pela dedicação com seus alunos e pelo exemplo de docente orientadora ao conduzir este trabalho. Principalmente pela doçura que nos conduziu nesse caminho árduo, por não me deixar desistir no momento mais difícil que passei neste ano de conclusão, por apoiar e me encorajar a finalizar o curso.

A Reitora Profa. Dra. Nara Lucia Perondi Fortes, pela amizade, companheirismo ao longo dessa caminhada e por me incentivar sempre.

Ao Prof. Dr. Isnard de Albuquerque Câmara Neto, pela amizade e pelos conselhos todas vezes que pensei em desistir ao longo dessa caminhada.

Ao meu colega de trabalho Wilson Lima, que se tornou muito mais que amigo e sim um irmão, obrigado por estar sempre ao meu lado.

Agradeço a todos os professores e funcionários que fazem parte do Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade de Taubaté.

À instituição de ensino UNITAU, pela provisão da bolsa de estudos.

Aos meus colegas de curso, com quem convivi intensamente durante os últimos anos, pelo companheirismo e pela troca de experiências que me permitiram crescer não só como pessoa, mas também como formando.

RESUMO

No presente trabalho, foi tratado o tema Assédio Moral no Trabalho. Nota-se que atualmente o Assédio Moral tem crescido muito, e nos ambientes das empresas e afins, pessoas que buscam o poder de forma ambiciosa, através dos seus atos abusivos, influenciam a vida do trabalhador. Observa-se que o tema está sendo debatido com projetos de lei para que seja resguardado o direito do trabalhador, mas ainda há a necessidade de maior apreciação por meio do Estado e gestores. O presente trabalho teve como tipo de pesquisa a revisão da literatura e foram utilizados artigos publicados nos últimos cinco anos e jurisprudências sobre o tema. Os locais da busca da pesquisa foram em livros, doutrinas, jurisprudências e sites. Os objetivos gerais foram demonstrar e identificar as consequências causadas aos indivíduos e contextualizar na legislação a respeito do tema. O trabalho analisou a Reforma trabalhista e suas implicações, a tarifação do dano moral que afronta o texto Constitucional. A tarifação torna injusta sua aplicação e protege o patrimônio dos grandes empresários, pois limita o valor e os efeitos punitivos e preventivos da indenização discriminando a pessoa humana pelo valor do salário recebido. As alterações contidas na Reforma, podem causar um aumento do assédio moral e de outras condutas ilícitas, gerando uma precarização das condições de trabalho, reduzindo a função preventiva. Diante disso, será demonstrado a inconstitucionalidade da norma, verificando o princípio da vedação do retrocesso, o princípio da igualdade, da proporcionalidade e da dignidade humana, dentre outros. Conclui-se que é fundamental a divulgação do Assédio Moral, pois é muito praticado dentro das organizações, e muitas pessoas podem não estar cientes seus direitos. Por esse motivo é necessário a divulgação para que possa ser evitado através de políticas públicas. Assim as pessoas ficarão informadas e poderão se defender ou ajudar outras pessoas que possam estar passando por essa situação.

Palavras-chave: AssédioMoral; Dano Moral; Dignidade da pessoa humana; Meio ambiente de trabalho; Reforma Trabalhista

ABSTRACT

In the present work, the topic of Moral bullying at work was discussed. It is noted that Moral Harassment has grown a lot, and in the work environment, people who seek power ambitiously, through their abusive acts, influence the life of the worker. It is observed that the topic is being debated with draft laws to safeguard the right of the worker, but there is still a need for greater appreciation through the State and managers. The present work aimed the literature review through article's survey published on last five years. The search bases were databases, books, jurisprudences and specific sites. The main goals of this work was identify and to demonstrate the harassment's consequences on individuals life and contextualize the issue regarding current legislation. This work analyzed the Labor Reform and its implications, the taxation of moral damage that affronts the Constitutional text. The pricing makes its application unfair and protects the heritage of large entrepreneurs, as it limits the values and punitive and preventive effects of indemnity, discriminating the human person by value of the salary receive. The changes contained in the Labor Reform may conduces to the increase in harassment and other illegal conducts, creating precarious work conditions and reducing your preventive function. In view of this, the unconstitutionality of the norm was approached verifying the principles of Non-Regression, Equality, Proportionality and of Dignity of Human Person, among others. It is concluded that dissemination of information of Moral Harassment's issues is primordial, because it is widely practiced within organizations and many people may not be aware about their rights. For this reason, is necessary its divulgation to it be avoided through by public politicians. Thus the people will be informed and be able to defend themselves or even help other people that may be going through these situations.

Keywords: Harassment; moral damage; dignity of human person, workplace; Labor Reform.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 HISTÓRICO DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	13
3 CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL	16
3.1. CONCEITO	16
3.2. CARACTERÍSTICAS	17
3.3. TIPOS DE ASSÉDIO MORAL	21
3.3.1. Assédio Moral vertical	21
3.3.2. Assédio Moral Horizontal	22
3.3.3. Assédio Moral Misto	23
4 A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA ACERCA DO ASSÉDIO MORAL.....	25
4.1. OS FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS.....	26
4.2. A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	28
5 ASSÉDIO MORAL APÓS A REFORMA TRABALHISTA.....	31
5.1- A INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS APÓS AS MUDANÇAS TRABALHISTAS: GRAVIDADE DO DANO E LIMTAÇÃO DE VALOR	34
5.2- CRITÉRIOS PARA FIXAÇÃO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO	36
6 JURISPRUDÊNCIA	39
7 CONCLUSÃO	45
REFERÊNCIAS.....	47

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral nas relações profissionais não é algo novo, mas a discussão do tema sim, a cada dia ganha mais proporções, pois o assédio moral é um ato de violência dos mais perversos e devastadores que um ser humano pode sofrer, causando prejuízos irreparáveis ou de difícil reparação, não só para o assediado, mas também, para a empresa. Devido à sua gravidade vem se tornando um fenômeno social, sendo muito significativo nas academias de Direito e no âmbito profissional, e por sua vez vem a ser um dos assuntos mais discutidos atualmente.

A proteção dos direitos dos indivíduos, está previsto na nossa Constituição, a integridade física e psíquica do trabalhador são direitos da personalidade imprescritíveis, indisponíveis, absolutos e inerentes aos seres humanos, neles incluídos os trabalhadores, portanto, à saúde físico-psíquica do trabalhador é fundamental para a manutenção da saúde, do bem-estar e do pleno desenvolvimento do trabalhador. Dessa forma, salvaguarda os direitos da personalidade. O nome, a imagem, a honra, a saúde, a vida, é um dever do empregador.

O presente trabalho visa abordar o Assédio Moral no ambiente de trabalho, analisando o contexto jurídico e seus fundamentos, abordando as consequências aos indivíduos. Não se trata de um acontecimento recente, pois pode-se presumir que as humilhações no trabalho sempre existiram, porém as discussões sobre esse problema foi tomando corpo com o passar do tempo.

Serão analisados os prejuízos sofridos com o Assédio Moral no Trabalho, como afetar na autoestima, confiança e personalidade do indivíduo, além de trazer a possibilidade de problemas físicos e mentais.

O objetivo geral do presente trabalho é estudar a legislação acerca do assédio moral no ambiente laboral e as alterações advindas com a Lei nº 13.467/17.

Os objetivos específicos serão conceituar os tipos de Assédio Moral no trabalho, consequências aos indivíduos que sofrem assédio moral no trabalho e legislação especialmente abordando os fundamentos constitucionais e a dignidade

da Pessoa Humana. Igualmente, almeja-se discorrer sobre a inconstitucionalidade da Lei nº 13.467/17 para tarifação de dano moral e suas alterações em relação à responsabilidade extrapatrimonial do empregador nas situações de assédio moral na empresa, bem como a alteração sobre a gravidade do dano e limitação do valor e os critérios para fixação do valor da indenização

O tema é muito presente na justiça do trabalho e muitos projetos de lei estão sendo criados para reforçá-lo. Porém, há poucas leis em nossa legislação tratando sobre o assédio Moral no trabalho, justificando assim os projetos criados. Muitas pessoas sofrem com esse tipo de assédio em seu ambiente empregatício e não sabem dos direitos que possuem. Debater esse tema traz pontos a serem abordados por tais indivíduos a tomarem atitudes necessárias.

O presente trabalho poderá contribuir para esclarecer algumas dúvidas presentes do tema, apresentar legislações e demonstrar pontos questionáveis a sociedade. O empregado, vítima de assédio moral, deve procurar a Justiça do Trabalho, pleiteando seus direitos, é inegável que assédio moral ocasiona danos psicológicos e até físicos.

O trabalho foi realizado estudo mediante pesquisa teórica com a análise e interpretação desenvolvida a partir das obras e textos pesquisados. Utilizando o método indutivo, partindo do estudo da Lei nº 13.467/17, Reforma Trabalhista, e suas consequências no meio ambiente de trabalho em relação ao assédio moral. A partir de princípios, leis e teorias, com base na premissa lógica e dialética para chegar às conclusões sobre o assunto, utilizando como instrumento de pesquisa, principalmente, fontes primárias de consulta, sobre o tema. Trata-se de pesquisa teórica, com material bibliográfico de qualidade para a máxima aproximação do problema. A revisão bibliográfica foi rigorosa, para confirmar a verificação do objeto. Foram utilizadas periódicos, jurisprudências, doutrinas, principalmente após a reforma trabalhista, além de livros e outras normas.

O trabalho está estruturado em cinco capítulos. No primeiro foram abordadas e elaboradas uma apresentação e uma breve descrição do tema, abordando também as várias denominações que o assédio moral tem no mundo. No mesmo

capítulo fazendo um breve histórico do assédio moral nas relações profissionais acompanhada do histórico da evolução dos direitos sociais trabalhistas.

No segundo capítulo, o foco está na definição de conceitos do assédio moral, na visão de alguns autores renomados, fazendo uma análise e descrevendo com base nesse estudo as atitudes hostil pelos assediadores, com isso auxiliando na caracterização do assédio. Por fim, nesse capítulo, descreve os tipos de assédio moral, pois eles são identificados em razão da procedência dos ataques. Distingue-se aquele praticado por um empregador ou de seu superior hierárquico, daquele praticado pelo colega com relação a outro de igual hierarquia, daqueles ataques que partem de um ou vários subordinados contra o superior hierárquico.

O terceiro capítulo trata da análise da legislação brasileira acerca do assédio moral, dando ênfase nos fundamentos Constitucionais, abordando a proteção à dignidade da pessoa humana e a reparação pelo assédio moral com a promulgação da Constituição Cidadã de 1988. Por fim, nesse capítulo apresenta conceitos sobre o princípio da dignidade da pessoa humana, pois ela é um sustentáculo jurídico e social para coibir a prática do assédio moral. Tal princípio também serve como base legal para a repreensão do assédio, tornando um caminho necessário a ser percorrido.

No quarto capítulo, tem-se o assédio moral na reforma trabalhista. Foi realizada uma análise importante sobre as ações nos tribunais, que além da queda no número geral de ações na Justiça Trabalhista, dados do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, mostram que em 2018 no primeiro ano completo de vigência da reforma trabalhista os pedidos relacionados a assédio moral recuaram, Por fim, abordamos principalmente relacionado à tarifação do dano moral prevista no art. 223-G da Lei nº 13.467/17, apresentando as consequências da tarifação. Nesse tópico coube analisar a responsabilização do empregador e a aplicação pedagógica e punitiva do dano moral após a reforma trabalhista, a fixação do quantum indenizatório para reparação do dano extrapatrimonial no Direito do Trabalho e as demais alterações decorrentes de reforma trabalhista que refletem diretamente em lesões à personalidade do trabalhador

No quinto capítulo, foi realizado a análise jurisprudencial do Assédio Moral abordado ao longo dessa pesquisa.

As alterações da reforma trabalhista, trazem insegurança jurídica para o Direito do Trabalho, pois como aduz o art. 5 V e X da Constituição Federal de 1988, pode ser declarada inconstitucional por conta da tarifação do dano e os valores serem aplicados proporcionalmente. Embora a impossibilidade da verdadeira reparação da integridade psicofísica do trabalhador lesado.

2.HISTÓRICO DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O assédio moral não é algo novo, mas a discussão do tema sim, a cada dia ganha mais proporções, pois vem tornando-se um fenômeno social, sendo muito significativo nas academias de Direito e no âmbito profissional, vez ser um dos assuntos mais discutidos atualmente. Em debates entre especialistas no assunto, casos em que a mídia noticia diariamente, leis sendo criadas em âmbito federais, estaduais e municipais.

Desde o início da humanidade e do surgimento do trabalho o assédio moral existe e participa de forma direta em todo o processo disciplinar: nos ofícios dos antigos artesãos; nos casos de escravidão; nos feudos da Idade Média; nas indústrias da Era Moderna pós-Revolução Industrial e perdura ainda mais nos dias de hoje.

O assédio moral no mundo tem várias denominações tais como: em alguns países como a Alemanha e Itália, o assédio moral é estabelecido como **mobbing** que vem do verbo inglês **tomob**, cuja tradução é maltratar, atacar, perseguir, sitiar. Já o substantivo **mob** significa multidão, turba. Na Inglaterra, o nome escolhido à prática desse tipo de violência foi **bullying**, que nasce da palavra **bully**, e significa aquele que destrata os mais frágeis. Já nos EUA, o termo utilizado é **harassment**. Em alguns países com a língua espanhola, o assédio é denominado como **psicoterror** laboral, que também pode ser chamado de terror psicológico ou tormento psicológico. (HIRIGOYEN, 2006)

No Brasil, o termo assédio moral se complementa com o entendimento das palavras separadamente remetendo a palavra assédio se referindo à área psicológica, e a palavra moral remete a uma perspectiva de bem ou mal, do que se faz ou não, do correto ou incorreto na convivência em sociedade (HIRIGOYEN, 2015, p15). Apesar das distintas nomenclaturas, todas elas indicam um fenômeno de alta periculosidade e devastador a pessoa atingida nesse contexto.

Analisando-se o passado histórico do nosso país, vemos um modelo produtivo muito forte e imposto pelo período da escravidão, época em que os maus tratos eram comuns, atrocidades e abusos eram frequentes e infligidos ao ser humano com o objetivo de se atingir uma maior produção. Neste período, os

escravos sofriam perseguições, os castigos, as humilhações e muitas vezes cominavam em morte dos que resistiam ou não se adaptavam nesse modelo produtivo.

O fim da escravidão em meados dos anos 1880, teve por consequência a substituição da mão de obra escrava pela dos imigrantes, porém nada mudou pois os trabalhos de forma escrava continuaram por parte dos imigrantes que chegavam ao Brasil, continuavam morando em senzalas, persistindo por tanto os relatos de maus tratos, privações, humilhações assim comona época da escravidão, muito se fala que era comum a prática da violência moral e até sexual.(DELGADO 2015).

É preciso destacar que nessa análise, a cultura da exploração da mão de obra dos escravos trouxe um péssimo legado as relações de trabalho, refletindo diretamente nas extorsões praticadas contra os que imigravam para o Brasil, isso está relacionado diretamente com a ideia de que os empregados são necessariamente inferiores e obrigados a se submeter às práticas abusivas ditadas pelos relações de emprego, tendo que aceitar as mais diversas formas de depreciação da condição de ser humano e aceitando como condição para o trabalho as várias maneiras de maus-tratos, para poder manter seu trabalho.

Prosseguindo nessa análise histórica, chegamos à fase da industrialização que teve grande impacto porque significou um inegável avanço tecnológico para a época, quando as ferramentas manuais foram substituídas por máquinas. Pode-se afirmar, na esteira do lecionado por Delgado (2005), que no período da Revolução Industrial o trabalhador se reconectou e se adaptou ao sistema produtivo através de uma relação de produção inovadora, buscando combinar a liberdade com a subordinação, porém não houve, contudo, se quer um progresso no que tange aos direitos do trabalhador, persistindo ainda nesta fase a precariedade nas relações de trabalho permaneceu. não reconhecendo os de direitos basilares, como por exemplo: a submissão dos obreiros com jornadas extenuantes, ausência de assistência médica, salários ínfimos, condições de higiene degradantes e utilização da força de trabalho do menor.(AGUIAR, 2008).

Diante deste breve e simplório esboço histórico percebe - se que as organizações atuais, a despeito do acentuado estágio de desenvolvimento tecnológico em que se encontram, continuam ainda assim, incorrendo em erros do passado, tolerando humilhações e maus tratos à parte mais vulnerável da relação de trabalho, sendo exatamente pela falta de habilidade em lidar com o poder e pela

resistência em se vislumbrar que o ser humano não é apenas um sujeito detentor de deveres, mas também é principalmente um sujeito de direitos, é que surgem, cada vez mais, atos de hostilidade e violência moral/psíquica no universo laboral. (AGUIAR, 2008)

Por todas estas razões apresentadas nesse breve histórico é que costumeiramente se afirmar que o assédio nas relações de trabalho é quase tão antigo quanto o próprio trabalho. Entretanto, mesmo com esses enfrentamentos apresentados nesse breve histórico, apenas recentemente que os pesquisadores e estudiosos voltaram seus olhos para este fenômeno, identificando-o e reconhecendo a sua potencialidade lesiva no meio ambiente laboral, em virtude dos acentuados desgastes psicológicos que provoca essas ações.

3. CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

3.1. CONCEITO

Nas palavras de Delgado, Maurício Godinho (2015, p. 696) define assédio moral como

a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves.

Os estudos sobre o Assédio Moral partiram do campo da Psicologia e Sociologia, logo após começou a ganhar atenção dos estudiosos da Ciência e doutrinadores do Direito. Com base nessas pesquisas temos o conceito definido pela psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen, afirmando que a alta frequência e a longa duração das condutas hostis acabam resultando em considerável sofrimento mental, psicossomático e miséria social

Marie-France ao definir o assédio moral, aduz que:

Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade, ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2006, p65)

A mesma autora, ao justificar o emprego do termo “moral” em seu conceito, afirma que:

A escolha do termo moral implicou uma tomada de posição. Trata-se efetivamente de bem e de mal, do que se faz e do que não se faz, e do que é considerável aceitável ou não em nossa sociedade. Não é possível estudar esse fenômeno sem levar em conta a perspectiva ética ou moral, portanto, o que sobra para as vítimas do assédio moral é o sentimento de terem sido maltratadas, desprezadas, humilhadas, rejeitadas (...) (HIRIGOYEN, 2002, p79)

Margarida Barreto (2000), no I Seminário Internacional sobre o Assédio Moral apresentou o seguinte conceito:

O assédio moral pode ser definido como a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, de forma repetitiva e prolongada ao longo da jornada de trabalho. É uma atitude desumana, violenta e sem ética nas relações de trabalho, que afeta a dignidade, a identidade e viola os direitos fundamentais dos indivíduos. No Brasil, o termo 'assédio moral' veio na esteira do 'assédio sexual', até porque o verbo assediar tem, segundo o dicionário Aurélio, o significado bem específico de "colocar o outro num cerco, não dar trégua e humilhar até quebrar a sua força, quebrar sua vontade"

O assédio moral nada mais é do que uma forma de violência à pessoa, é a exposição dos trabalhadores a situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, porém, contudo não uma violência comum. Sua lesividade maior se dá ao fato de que essa violência se manifesta, muitas vezes, de forma sutil, com condutas negativas, e enraizada na organização, no ambiente laboral, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predomina relações desumanas e aéticas de longa duração, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o muitas vezes a desistir do emprego.(ALKIMIN, 2009)

3.2. CARACTERÍSTICAS

A caracterização do assédio moral no trabalho faz-se necessária em virtude da dificuldade acerca do tema em identificar o que seja realmente tal fenômeno, para caracterização do assédio moral, é de extrema importância que os atos sejam reiterados e intencional, com comportamentos abusivos, palavras, gestos de agressão e hostilidade, que prejudique a integridade física ou psíquica da vítima.

Nesse sentido a autora Márcia Novaes Guedes chega a comparar o assédio moral com o nazismo:

O *mobbing* visa dominar e destruir psicologicamente a vítima, afastando-a do mundo do trabalho. Nesse sentido é um projeto individual de destruição microscópica, mas que guarda profunda semelhança com o genocídio. Quando um sujeito perverso está decidido a destruir a vítima, retira-lhe o direito de conviver com os demais colegas. A vítima é afastada do local onde normalmente desempenhava suas funções, colocada para trabalhar em local em condição inferior e obrigada a desempenhar tarefas sem importância, incompatíveis com sua qualificação técnica profissional, ou é condenada a mais humilhante ociosidade. À semelhança do nazismo, o *mobbing* ataca a espontaneidade. (GUEDES, 2003, p.38)

Corroborando com esse pensamento, Maria Barreto, nos ensina que a caracterização do assédio moral se dá pela seguinte forma:

Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, frequentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o 'pacto da tolerância e do silêncio' no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, 'perdendo' sua autoestima. (BARRETO, 2005. p 04)

Em seu livro *Mal estar no trabalho*, a psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen, descreve atitudes hostis pelos assediadores, com isso auxiliando na caracterização do assédio:

Atitudes hostis empregada pelos assediadores:

1. Deterioração proposital das condições de trabalho.

- Retirar da vítima autonomia.
- Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas.
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões.
- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada.
- Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador...

- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete.
- Dar-lhe permanentemente novas tarefas.
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências.
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências.
- Pressioná-la para que não faça valer 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 indicada pelo médico do trabalho.
- Induzir a vítima ao erro.

2. Isolamento e recusa de comunicação.

- A vítima é interrompida constantemente.
- Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima.
- A comunicação com ele é unicamente por escrito.
- Recusam todo o contato com ela, mesmo o visual.
- É posta separada dos outros.
- Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros.
- Proíbem os colegas de lhe falar.
- Já não a deixam falar com ninguém.
- A direção recusa qualquer pedido de entrevista.

3. Atentado contra a dignidade.

- Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la.
- Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros...).
- É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados.
- Espalham rumores a seu respeito.
- Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental).
- Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada;
- Criticam sua vida privada.
- Zombam de suas origens ou nacionalidade.
- Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas.
- Atribuem-lhe tarefas humilhantes.
- É injuriada com termos obscenos ou degradantes.

4. Violência verbal, física ou sexual

- Ameaças de violência física.
- Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara.
- Falam com ela aos gritos.
- Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas.
- Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio.
- Fazem estragos em seu automóvel.
- É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas).
- Não levam em conta seus problemas de saúde. (HIRIGOYEN, 2006, p.108-109.)

3.3. TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

Os tipos de assédio moral são identificados em razão da procedência dos ataques. Distingue-se aquele praticado por um empregador ou de seu superior hierárquico, daquele praticado pelo colega com relação a outro de igual hierarquia, daqueles ataques que partem de um ou vários subordinados contra o superior hierárquico.

3.3.1. Assédio Moral vertical

O Assédio Moral vertical pode ser de duas formas, descendente ou ascendente como veremos a seguir:

Vertical descendente: são atos praticados por superiores hierárquicos:

São atos abusivos praticados por superiores hierárquicos contra seus subordinados, é o tipo mais habitual. Trata-se de um comportamento no qual a pessoa que detém o poder (posição hierárquica superior), busca delimitar o espaço desse poder. Por meio de atos de depreciação, acusações, palavras ofensivas e insultos, atingindo a dignidade, a identidade e a saúde física e psíquica do trabalhador, degradando as condições de trabalho e as relações interpessoais (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006).

Nesse sentido Guedes ensina que há duas motivações do assédio descendente:

o **mobbing** estratégico, que é aquele em que a empresa organiza sua estratégia para levar o empregado considerado incômodo a demitir-se. Trata-se de estratégia para reduzir pessoal, conter custos, substituir o quadro pessoal por pessoas mais jovens e conseqüentemente pagar salários menores. E o **mobbing** por abuso de poder, conhecido também como **bullying**, aquele em que o superior hierárquico, diante da ameaça real ou potencial que o subordinado representa, usa arbitrariamente de seu poder de mando, seja motivado por razões políticas, seja por questões de diferença de idade, antipatia pessoal, inveja ou proteção superior de que goza dentro da empresa. (GUEDES, 2003, p. 36).

Completando esse pensamento, Alkimin salienta que:

o assédio moral cometido pelo empregador ou superior hierárquico implica descumprimento da obrigação contratual e geral do respeito à dignidade da pessoa do trabalhador. Assim, deve se abster dessa prática, sob pena de o empregado buscar como proteção jurídica a despedida indireta, nos termos do art. 483, da CLT. (ALKIMIN, 2005, p. 63)

Vertical ascendente: Atos praticados contra um superior hierárquico

Não é uma espécie tão habitual quanto o descendente, trata-se do caso de violência psicológica perpetrada por um ou vários subordinados contra um superior hierárquico. Mesmo sendo uma espécie bem mais rara, porém, embora sua insignificância estatística, sua crueldade não é menor (GUEDES, 2003, p. 38).

Geralmente, inicia-se quando alguém de fora é introduzido na empresa em um cargo superior, seja porque seus métodos não são aceitos pelos trabalhadores que se encontram sobre seu comando, seja porque o cargo é desejado por algum deles (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006).

Nesse mesmo sentido Alkimin retrata que:

Também pode ser desencadeado o terror psicológico contra superior hierárquico que excede nos poderes de mando, mostra-se autoritário e arrogante no contato interpessoal, no intuito de estimular a competitividade e rivalidade (ALKIMIN, 2005, p. 64).

A violência nesse tipo de assédio, pode ser ainda deflagrada quando um colega é promovido sem que previamente os demais trabalhadores tenham sido consultados e não estão de acordo com a promoção, ou quando a nova função de chefia implica méritos que os subordinados supõem que o promovido não possui para desempenhá-la (GUEDES, 2003, p. 37).

3.3.2. Assédio Moral Horizontal

É o tipo de assédio praticado entre colegas de mesmo nível hierárquico. A hostilização entre colegas decorre de conflitos provocados por motivos pessoais como atributos pessoais, profissionais, capacidade, dificuldade de relacionamento, falta de cooperação, destaque junto à chefia, discriminação sexual. Também é desencadeado esse tipo de perversão moral pela competitividade. A empresa, no intuito de estimular a produtividade, consciente ou inconscientemente, estimula a competitividade perversa entre colegas, propulsora de práticas individualistas que interferem na organização do trabalho, prejudicando o bom relacionamento e o coleguismo (ALKIMIN, 2005, p. 64).

Guedes (2003, p. 36) aduz que a vítima pode ser atacada de modo individual ou coletivo e destaca os frequentes casos de humilhação e assédio moral por motivos de racismo e xenofobia sofridos pela população nortista e nordestina que emigra para as regiões Sul e Sudeste em busca de emprego. Sem dúvida, o assédio moral cometido nessas condições agride os direitos de personalidade e a dignidade do empregado assediado. Nesse caso a empresa poderá responder por perdas e danos morais em face da teoria da responsabilidade objetiva adotada pelo Código Civil brasileiro para a responsabilização do empregador

3.3.3. Assédio Moral Misto

Esse tipo de assédio, consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento

Trata-se de um tipo de assédio comum em ambiente de trabalho com grande competitividade interna e mau gerenciamento da empresa, e em ambientes de trabalho estressantes, no qual o patrão impõe um nível alto de cobrança e exigências. (GUEDES, 2003, p. 37)

Isso ocorre porque estes pares do assediado têm medo de sofrer pressão do superior hierárquico então começam a segui-lo no assédio contra aquele

determinado colaborador ou simplesmente porque estes pares do assediado querem ocupar posição próxima a do superior hierárquico e para tanto agem de maneira similar e o acompanham nos atos de assédio moral. (HIRIGOYEN, 2006)

Uma característica marcante desta modalidade é a força da sua agressividade, o impacto sobre a vítima e a velocidade do resultado, isso porque o assediado é atacado por seu superior hierárquico e pares ao mesmo tempo, tendo que suportar os atos de assédio e seus reflexos a todo momento e sem ter qualquer rota de fuga ou chance de recuperação, o que culmina com a queda do assediado muito mais rápido que as outras modalidades de assédio.

4.A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA ACERCA DO ASSÉDIO MORAL

O Assédio Moral começou a ser debatido juridicamente há pouco tempo e, portanto, ainda é um tema que não é consolidado legalmente, sendo assim é um ato dificilmente de ser provado em uma incriminação, por isso há a necessidade de mais relevância juridicamente.

No Brasil, a política trabalhista e as primeiras leis de proteção ao trabalhador foram criadas no governo do presidente Getúlio Vargas, na década de 30 do século XX. Começou então a expedir decretos, tais leis eram razoáveis para a época, mas não suficientes para atender a integral necessidade de proteção ao trabalhador, no que diz respeito ao aspecto físico e psicológico. Após este primeiro passo dado por Getúlio Vargas, o Estado foi criando cada vez mais leis de proteção ao trabalhador, na tentativa de acompanhar o desenvolvimento natural da sociedade (MARTINS, 2020)

No entanto tomou força a proteção à dignidade da pessoa humana e a reparação pelo assédio moral com a promulgação da Constituição Cidadã de 1988, que tem como fundamento a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, conforme aduz o art. 1º, além de prever o direito de reparação por dano moral, material e a imagem, e também em seu art. 5º que rege os direitos e garantias fundamentais.

É nítido que a sanção civil possível de ser aplicada em casos de assédio moral, não é o suficiente para evitar o abuso e ato, reprimir o agente causador e reparar o dano causado às vítimas, entre elas a própria sociedade. É por esse motivo que se faz necessário o estudo minucioso do assunto e a consequente criação de leis que atendam estas necessidades.(VEIGA, 2017)

Para elucidar, a fala de Marie-France Hirigoyen em seu livro:

a lei continua sendo um anteparo, ao esclarecer as pessoas de que essas atitudes existem e são inaceitáveis. Ela permite levantar uma dupla preocupação: com a impunidade por parte do agressor e com a vingança por parte da vítima. Punir o autor da agressão é uma forma de afirmar que o que as pessoas vivenciaram é profundamente inaceitável, mesmo que nunca seja possível reparar completamente nem compensar totalmente uma injustiça. Não se trata de maneira

alguma de um perdão barato. Salienta que apesar de tudo, a justiça jamais poderá reparar o sofrimento das vítimas. É, pois, importante não nos limitarmos aos regulamentos e às leis, sob o risco de cairmos na juridicidade excessiva; é preciso insistir na prevenção. (HIRIGOVEN,2009. p. 348)

4.1. OS FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS

Na Constituição Federal de 1988, são expressos os princípios fundamentais nos artigos 1º a 4º que são: O federativo, democrático de direito, separação dos poderes, presidencialista, a soberania, a cidadania, dignidade da pessoa humana, a livre iniciativa e os valores sociais do trabalho e o pluralismo político. Sendo destacado o artigo 1º, inciso III, que garante um dos fundamentos do Estado, a dignidade da pessoa humana, que deverá ser preservada inclusive no ambiente de trabalho.

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;

Em seu artigo 3º, inciso IV, estabelece que um dos objetivos da República Federativa do Brasil é promover o bem de todos sem qualquer discriminação.

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: IV - Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Dentre os Direitos previstos na Constituição, diretamente relacionados ao assédio moral e ainda dentro da defesa dos interesses individuais e coletivos, imprescindível se faz destacar artigo 5º e os seguintes incisos:

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:

I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

.....

IX – é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica, e de comunicação, independentemente de censura ou licença;

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

XII – é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados, e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal;

LXI – a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

E ainda, se não há valorização social no ambiente de trabalho, haverá o desrespeito ao princípio da dignidade da pessoa humana, pois a valorização ao trabalhador é ser tratado com a dignidade que merece, conforme acrescentado por NOVELINO:

Por essa razão, a Constituição reconhece o trabalho como direito social fundamental (CF, art. 6º), conferindo uma extensa proteção aos direitos dos trabalhadores (CF, arts. 7º a 11). A consagração dos valores sociais do trabalho impõe, ainda, ao Estado o dever de proteção das relações de trabalho contra qualquer tipo de aviltamento ou exploração, como tem ocorrido com certa frequência na história do trabalho assalariado. (2013, p. 367).

É essencial ressaltar que a Constituição Federal de 1988 coloca o meio ambiente como um meio de uso comum:

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.

Desse modo, o empregador deve proporcionar um ambiente de trabalho que seja saudável à vida do empregado. Se não ocorrer, o trabalhador pode pleitear a tutela dos direitos do trabalhador com base no dano moral trabalhista e no direito ao meio ambiente de trabalho saudável, garantido pela Constituição. No campo da previdência, tem-se o objetivo de colocar o assédio moral como uma doença

decorrente do trabalho, para que haja a possibilidade de ser de alguma forma reconhecida e a pessoa fique amparada pelo Estado. Sendo assim, vê-se a importância de se emitir a Comunicação de Acidente no Trabalho (CAT). A vítima que sofre determinados danos por esta causa pode ingressar na via judicial para buscar reparação por meio de indenização, seja moral ou material. Há casos em que a vítima pede demissão ou, no caso de servidor público, chega até mesmo a pedir exoneração do seu cargo para que deixe de sofrer com esse mal.

4.2. A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O princípio da dignidade da pessoa humana é um sustentáculo jurídico e social para proibição da prática do assédio moral. Tal princípio também serve como base legal para a repreensão do assédio, tornando um caminho necessário a ser percorrido para demonstrarmos que o assédio moral possui no mínimo dois lados: o mesmo princípio da dignidade da pessoa humana que se presta a proteger o assediado deverá também servir de base para a análise das consequências jurídicas incidentes sobre o assediador, principalmente, quando este ocupar a posição de empregado, tal qual a vítima. (SILVA, 2016)

O principal embasamento que proíbe a prática do assédio moral está no artigo 1º da Carta Magna, que assim dispõe:

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

Vejamos o pensamento de Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

O assédio moral afronta os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho (art. 1º, incisos III e IV, da CF/1988), o objetivo fundamental da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, inciso IV, da CF/1988), o direito de ninguém ser submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante (art. 5º, inciso III, da CF/1988) e o direito à inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra, e da imagem das pessoas (art. 5º, inciso X, da CF/1988). (GARCIA, 2015, p. 85)

Corroborando com o mesmo pensamento, José Afonso da Silva ao tratar da dignidade humana faz alusão a todos os dispositivos constitucionais supra colacionados:

Dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito a vida. (...) Daí decorre que a ordem econômica há de ter por fim assegurar a todos existências digna (art. 170), a ordem social visará a realização da justiça social (art. 193), a educação, o desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania (art. 205), etc., não como meros enunciados formais, mas como indicadores do conteúdo normativo eficaz da dignidade da pessoa humana³⁰. (SILVA, 2002, p199)

Enfim, o que seria a dignidade da pessoa humana? Em sua obra Ingo Wolfgang Sarlet, assim a conceitua:

a dignidade da pessoa humana é conceituada como sendo a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, [...] além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos. (SARLET, 2003, p. 213-214)

Ainda, assevera esse autor que:

Na sua perspectiva principiológica: [...] a dignidade da pessoa humana comunga das características habitualmente atribuídas às normas-princípios em geral, atuando, portanto, como uma espécie de mandado de otimização, ordenando algo (no caso, a proteção e promoção da dignidade da pessoa) que deve ser realizado na maior medida possível, considerando as possibilidades fáticas e jurídicas existentes. (SARLET, 2003, p. 219-220)

Por fim, o autor destaca que:

a dignidade da pessoa opera como referencial para a construção de um conceito materialmente aberto de direitos fundamentais, seja para a segura identificação de direitos fundamentais dispersos pelo Texto Constitucional, seja para o efeito de viabilizar, com fundamento direto no princípio da dignidade da pessoa, o reconhecimento de posições jurídico-fundamentais (na condição de direitos subjetivos) autônomas ou pelo menos não expressamente reconhecidas pelo constituinte. (SARLET, 2003, p. 236)

5. ASSÉDIO MORAL APÓS A REFORMA TRABALHISTA

A legislação trabalhista brasileira desempenha um importante papel em equilibrar as relações do trabalho, através da proteção de direitos fundamentais do trabalhador, conforme vimos no capítulo anterior, principalmente fazendo valer o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

É fundamental em um estado democraticamente organizado que seja preservado a proteção ao trabalhador, principalmente em um país com uma desigualdade social tão elevada. Essa proteção se torna indispensável no ambiente de trabalho para que a relação seja harmônica e justa e que os excessos não sejam tolerados.

É fundamental que as legislações antigas sejam revisadas, pois devem ser adaptadas às realidades sociais contemporâneas, entretanto, valores como dignidade e ética, não mudam e não devem ser reformados.

A luta contra a discriminação de qualquer espécie deve ser sempre a prioridade, devendo ser constante qualquer regra ou legislação que contribua para a diminuição de atos discriminatórios, atos esses, que pela sua natureza devem, ser considerados inconstitucionais.

Vejamos a visão da médica e professora Margarida Barreto sobre a reforma trabalhista, em relação ao possível agravamento da organização do trabalho do ponto de vista das garantias fundamentais da pessoa humana trabalhadora.

Intensificação das práticas de assédio, eu não vejo de outra forma, porque um trabalhador contratado por horas não é reconhecido formalmente enquanto trabalhador. Há uma fragmentação, esse tipo de contrato exige a permanência do trabalhador na empresa apenas enquanto a empresa exigir, ele não pode dizer “não”. Eu não posso considerar que isso são condições dignas e estou colocando muito superficialmente o que acontece. E, então, a Reforma ou a Deforma Trabalhista, vai deformar mais, mais e mais as relações pessoais e sociolaborais dentro do ambiente de trabalho. Se hoje, você já tem uma política de isolamento, uma política de fazer com que você não tenha ou não crie laços de amizade; não crie laços fraternos com o outro, não dê ajuda mútua a um colega teu que possa estar com dificuldades, você não pode ajudar, imagina numa situação de terceirização, que você não tem nenhum vínculo como a empresa a

não ser este de trabalhar e trabalhar, então, como você pode ser solidário?[...] (BARRETO,2019, p.647)

Outra análise importante é sobre as ações nos tribunais, vez que, além da queda no número geral de ações na Justiça Trabalhista, dados do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região mostram que os pedidos relacionados a assédio moral também recuaram em 2018, primeiro ano completo de vigência da reforma trabalhista. Os especialistas apontam, e os dados mostram que os trabalhadores estão com mais medo de pedir indenização por danos morais por ser algo subjetivo, difícil de provar. Especialmente porque a reforma trabalhista instituiu os honorários de sucumbência para quem não consegue provar o que alega. (BONFIM, 2019)

Vejam a tabela dos processos distribuídos na TRT-2:

2017			2018		
Ranking	Assunto	Quantidade	Ranking	Assunto	Quantidade
1º	AvisoPrévio	156.822	1º	AvisoPrévio	105.722
2º	MultadoArtigo477daCLT	147.900	2º	Multade40%doFGTS	92.010
3º	Multade40%doFGTS	139.588	3º	MultadoArtigo477daCLT	83.850
4º	MultadoArtigo467daCLT	131.134	4º	FériasProporcionais	77.514
5º	FériasProporcionais	113.952	5º	DécimoTerceiroSalárioProporcional	75.676
6º	AdicionaldeHorasExtras	113.063	6º	MultadoArtigo467daCLT	68.792
7º	DécimoTerceiroSalárioProporcional	111.483	7º	AdicionaldeHorasExtras	63.649
8º	Saldo de Salário	91.172	8º	Saldo de Salário	61.288
9º	AdicionaldeHoraExtra	89.164	9º	AdicionaldeHoraExtra	47.125
10º	Reflexos	81.307	10º	Reflexos	44.319
11º	AdicionaldeInsalubridade	75.945	11º	Depósito/DiferençadeRecolhimento	39.702
12º	Depósito/DiferençadeRecolhimento	60.400	12º	AdicionaldeInsalubridade	38.519
13º	Levantamento/Liberação	55.100	13º	Levantamento/Liberação	32.328
14º	HorasExtras	51.439	14º	Anotação/Baixa/Retificação	29.925
15º	Anotação/Baixa/Retificação	48.208	15º	Indenização/Dobra/TerçoConstitucional	28.569
16º	Liberação/EntregadasGuias	46.415	16º	HorasExtras	28.149
17º	Contratuais	44.421	17º	Liberação/EntregadasGuias	27.264
18º	Indenização/Dobra/TerçoConstitucional	44.276	18º	RescisãoIndireta	25.080
19º	AssédioMoral	42.444	19º	DécimoTerceiroSalário	23.031
20º	AdicionaldePericulosidade	40.262	20º	Contratuais	22.537
21º	DécimoTerceiroSalário	35.201	21º	HonoráriosnaJustiçadoTrabalho	22.525
22º	AdicionalNoturno	33.946	22º	Proporcional	21.318
23º	Proporcional	32.754	23º	AdicionaldePericulosidade	19.420
24º	IntervaloIntrajornada	32.448	24º	Abono	18.927
25º	Indenização	31.498	25º	ReconhecimentodeRelaçãodeEmprego	18.525
26º	RescisãoIndireta	31.061	26º	Indenização	18.245
27º	IndenizaçãooporDanoMoral	30.619	27º	AdicionalNoturno	17.675
28º	ParticipaçãonosLucrosouResultados-PLR	29.229	28º	FGTS	17.429
29º	CorreçãoMonetária	28.842	29º	IntervaloIntrajornada	17.247
30º	ExpurgosInflacionários	28.004	30º	ExpurgosInflacionários	17.110
31º	BasedeCálculo	27.901	31º	AssédioMoral	16.908

<https://www.conjur.com.br/2019-jan-25/acoes-pedindo-assedio-moral-despencam-justica-trabalho-sp>

A tabela nos mostra que em 2017 havia 42,4 mil ações com pedido de assédio moral, sendo o 19º pleito mais comum na primeira instância do Judiciário Trabalhista de São Paulo. Já em 2018, os pedidos de indenização por assédio moral caíram para 16,9 mil, recuando para a 31ª posição.

O reformista teve como objetivo reduzir de maneira relevante a litigiosidade, vez que era um dos problemas do sistema anterior o excesso de ações, sem o devido sendo de responsabilidade, vez que o reclamante, em caso de improcedência, não arcava com nenhum prejuízo. A reforma impôs um pouco de “disciplina”, fazendo com que trabalhador hoje pense melhor naquilo que demanda, porque se o juiz julgar o pedido improcedente pode ser obrigado a arcar com os custos.

O assédio moral é um pedido bastante subjetivo e difícil de ser comprovado, o que desestimula as ações. O contraponto na visão de vários especialistas e que essa reforma traz como negativo, é que o empregado seja desestimulado a buscar seus direitos, pois teme que a ação seja julgada improcedente, tendo que pagar honorários sucumbenciais e custas.

5.1 A INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS APÓS AS MUDANÇAS TRABALHISTAS: GRAVIDADE DO DANO E LIMTAÇÃO DE VALOR

A Lei nº 13.467/17 prevê a tarifação do dano extrapatrimonial em leve, médio, grave e gravíssimo, como forma de quantificar ou medir os valores para reparar o dano extrapatrimonial, levando a entender que a dor e o sofrimento humano possuem intensidades diferentes em pessoas diferentes. O valor da indenização deve levar em consideração a dor sofrida pela vítima, com base na sua personalidade, sensibilidade e na projeção que o dano toma para o futuro, a gravidade e a repercussão a outros bens jurídicos como o nome, a imagem, a honra e a boa fama da vítima. (CATTELAN, 2018).

Verifica-se, que a tarifação do dano moral promove uma discriminação do trabalhador, reduzindo a dignidade, desta forma considerando-o como um sub-

sujeito de direito, como uma subclasse de pessoas por ser trabalhador. Sendo tarifado da seguinte forma:

§ 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.

O legislador rebaixa a condição humana do trabalhador comparado com os demais seres humanos na aplicação das leis comuns, a legislação trabalhista passa de protetora dos direitos trabalhadores vulneráveis para protetora do empregador.

A fixação do quantum indenizatório dá segurança jurídica e protege os empresários estabelecendo um valor máximo para indenização em caso de dano extrapatrimonial.

O art. 223-G da CLT não respeita a vida e a dignidade do trabalhador, a vida humana fica num segundo plano de relevância, desumanizando em relação aos demais seres humanos, pois em nenhuma outra lei admite a tarifação do ser humano (CATTELAN, 2018).

Corroborando com esse pensamento vejamos a fala da medica Margarida Barreto:

O objetivo é fortalecer o capital, cada vez mais, e não é à toa também, que entre 2016 e 2017, houve um aumento acentuado em termos de diminuição de ganhos e uma diminuição dos novos ricos. Ou seja, cada vez mais, a gente tem menos pessoas bilionárias, só para você ter uma ideia, no planeta hoje, oito grandes bilionários têm a riqueza de cem milhões de pessoas e se você aumentar para 1%, então esses dados são totalmente extravagantes e extrapolam qualquer raciocínio lógico, né?. Então, todas essas mudanças na legislação trabalhista favorecem ao grande capital...

[...] Então, você balizar o ganho ou o que uma empresa deve pagar como se aquele sofrimento fosse diferente de um alto executivo, é de uma maldade, é de um cinismo, é de uma indiferença à dor do outro,

é uma banalização. Eu, digo que a gente está na barbárie, ou caminhando para ela, porque nós naturalizamos a violência e, aí, barbariza as relações. Isso é capitalismo, mas isso é capitalismo em que momento dele? O momento mais cruel, eu não sou especialista nisso, então, talvez esteja dizendo uma bobagem, mas é o capitalismo financeirista, no que você tem dinheiro, ótimo, mas se você não tem, está fora, para que você vai ganhar dinheiro, para desperdiçar? [...] então, até no valor existe a questão de classe aí colocada. Quem ganha com toda mudança é o capital e fortalece esse pequeno grupo que comanda o planeta, não é nem o Brasil, é o planeta. Então, não dá para a gente concordar. (BARRETO, 2019, p.648)

5.2 CRITÉRIOS PARA FIXAÇÃO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO

O art. 223-G da Consolidação das Leis Trabalhistas traz um rol com doze incisos estabelecendo alguns requisitos para o Juiz fundamentar a sentença. O excesso de requisitos torna o processo mais moroso e passível de ser contestado, pois o juiz precisará fundamentar todos os requisitos, para só depois julgar o valor da ação de forma tarifada e limitada. A análise dos requisitos abaixo deve ser realizada desde que o valor não seja tarifado, podendo aumentar e diminuir com a análise dos quesitos subjetivos. Ao fixar o limite máximo de indenização, os doze incisos serão contestados para reduzir a condenação e não para estabelecer um valor proporcional. (CATTELAN, 2018)

- 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.

O juiz analisará a natureza do bem jurídico tutelado: a vida, a imagem, a honra, a dignidade, dentre outros bens jurídicos.

O requisito previsto no inciso II analisa a intensidade do sofrimento ou da humilhação, apesar de não ter limites para o sofrimento humano, bem como proporcionalmente não haveria a limitação da indenização, se torna relevante na análise de assédio moral, pois a vítima é submetida a práticas humilhantes reiteradamente, causando-lhe dor e sofrimento físico.

O inciso III propõe que se a vítima consegue superar os danos terá direito a uma indenização menor, ou até mesmo não ser indenizada. Não haveria punição ao agressor do ato, sendo assim não tendo mais efeito preventivo e punitivo pela conduta, apenas pelo resultado, dessa forma estaria criando um direito que tolera a conduta ilícita e só ressarce o dano.

O inciso IV analisa a conduta do assédio moral, isolando a vítima do convívio social no meio ambiente de trabalho para ficar sem exercer função, perdendo a credibilidade e permanecer como inútil na empresa até que a vítima peça demissão por se tornar insuportável a permanece dela a empresa.

O inciso V prevê que a reiteração de conduta torna ainda maior o dano causado na vítima. Esse inciso analisa a extensão e a duração dos efeitos da ofensa, ou seja, analisar a proporção do prejuízo moral é muito relevante.

O inciso VI fará a análise do assédio no âmbito em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral, necessário para que a análise da fixação seja adequada.

O inciso VII prevê a análise da conduta do assédio definindo o grau de dolo ou culpa do empregador para reparação do dano. Ele responderá por dolo ou culpa, por ação ou omissão, pela teoria da responsabilidade objetiva e pelo risco da atividade.

O inciso VIII trata da retratação espontânea, que corresponde ao requisito para redução da indenização para o agressor se ele se arrepende da conduta abusiva e se retrata. Vale ressaltar que a decisão será espontânea quando ocorrer antes da citação do réu, se o fizer depois, se dará com interesse na redução do valor indenizatório.

No inciso IX tem-se a questão do esforço para minimizar a ofensa, porém, se a conduta do assédio moral tem por objetivo causar sofrimento à vítima, é possível que reconheça as condutas benéficas, que tentam minimizar os danos, sendo impossível permanecer praticando a conduta e alegar que procurou efetivamente reduzir a ofensa.

O inciso X traz a análise sobre o perdão tácito ou expresso. Se reconhecido poderá reduzir ou até isentar a responsabilidade do empregador de pagar o dano moral pela aceitação do perdão tácito. Porém devemos analisar que essa previsão do perdão tácito é uma ofensa à dignidade humana do trabalhador, pois o trabalhador pode ter continuado trabalhando na empresa mesmo sofrendo o assédio, por ter que suprimir suas necessidades básicas, por conta de dependência econômica ou por medo do desemprego. Sendo assim, o perdão deve ser considerado como requisito de análise subjetivo, mas não como um requisito para eximir a responsabilidade do agressor.

O inciso XI analisa a situação social e econômica das partes envolvidas, o que contraria os incisos do art. 223-G, pois como pode fixar o ressarcimento do dano com o mesmo limite fixado por lei, pois a situação econômica e social de uma empresa de pequeno porte, de uma empresa de médio porte e de uma grande empresa são diferentes, sendo assim, devem ser analisados com indenizações diferentes.

E, por último, no inc. XII, tem como objetivo analisar o grau de publicidade da ofensa, se a conduta ocorreu entre colegas de departamento, ou no ambiente interno e externo da empresa, levando as humilhações sofridas até o conhecimento de terceiros.

Os incisos aqui explicados têm o objetivo de auxiliar o juiz no valor da indenização proporcional ao dano, porém leva-se em conta o limite máximo estabelecido no §1º, do art. 223-G. Os incisos tornam os quesitos apenas para minimizar o valor indenizatório que possui limite máximo de cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

A reforma trabalhista alterou a CLT que garantia proteção ao empregado, parte vulnerável da relação de trabalho, para trazer limitação da responsabilidade dos empregadores. (CATTELAN, 2018)

Esses incisos servem de base para a análise do juiz, caso entenda pela efetiva existência de dano causado, ele deverá observar todos esses critérios para definir a gravidade do dano, o que fixará o valor da indenização a ser paga ao ofendido.

6 JURISPRUDÊNCIA

A legislação federal trabalhista ainda não tipificou o assédio moral e seus efeitos indenizatórios, porém eles derivam diretamente da Constituição Federal de 1988. Ademais, a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 8º 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.

A Justiça do Trabalho, nesse 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.

Vejamos esse julgado que caracteriza o assédio moral:

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. O assédio moral ocorre quando uma pessoa, ou grupo de pessoas, exerce, de forma sistemática e frequente, sobre colega de trabalho, subordinado ou não, violência psicológica extrema, capaz de comprometer a higidez emocional. Referido modernamente pelo anglicismo bullying, consiste em perseguição psicológica, a qual expõe o trabalhador a situações repetitivas e prolongadas de humilhação e constrangimento. Caracteriza-se de forma ampla, mediante a reiteração de condutas abusivas, seja através de gestos, palavras, comportamentos ou atitudes, as quais atentam contra a dignidade e a integridade psíquica ou física do obreiro. Em relação ao cumprimento de metas, para a configuração do assédio moral, é necessário que os objetivos estabelecidos pela empresa se mostrem absolutamente intangíveis, dissociados de qualquer parâmetro de razoabilidade. Deve haver, outrossim, prova de intensa pressão por produtividade, apta a configurar abalos morais indenizáveis.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011628-98.2016.5.03.0039 (RO); Disponibilização: 18/04/2018, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1499;

Órgão Julgador: Setima Turma; Relator: Cristiana M.Valadares Fenelon).

Neste outro julgado, vemos claramente a importância do cumprimento do Princípio da Dignidade Humana discutida ao longo da pesquisa:

DANO MORAL. TRATAMENTO DESRESPEITOSO NO AMBIENTE DE TRABALHO. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. A responsabilidade por danos morais decorre da proteção conferida a direito da personalidade, inerente a toda pessoa humana. Trata-se de aspecto de ordem interna do ser humano, cuja violação é capaz de afetar seu estado psicológico, seja pela dor, sentimento de humilhação ou qualquer outro constrangimento capaz de repercutir na esfera da sua honra subjetiva ou objetiva. O exercício do poder diretivo do empregador não autoriza o tratamento grosseiro e o uso de palavras de baixo calão, sob pena de ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011170-90.2015.5.03.0112 (RO); Disponibilização: 28/03/2017, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1447; Órgão Julgador: Decima Turma; Relator: Convocado Mauro Cesar Silva).

Assim como a importância de um ambiente saudável:

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. O assédio moral no ambiente de trabalho consiste numa violência à vítima, de ordem moral e psicológica, decorrente de comportamentos comissivos ou omissivos por parte do agressor. Pode ser horizontal (entre colegas de igual hierarquia) ou vertical (do superior ao subordinado e vice versa), individual ou coletivamente sentida. Para sua configuração definem-se alguns critérios, notadamente a repetição sistemática, duradoura e específica, de atos que coloque a vítima em situações vexatórias e humilhantes, a ponto de desestabilizá-la moral e/ou fisicamente. O elemento essencial para a caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho é a reiteração da conduta ofensiva ou humilhante, uma vez que, sendo este fenômeno de natureza psicológica, não há de ser um ato esporádico capaz de trazer lesões psíquicas à vítima, como no caso em apreço, narrado pela autora. Quanto à responsabilidade, continua sendo subjetiva, ou seja, continua a exigir um ato culposos, que tenha dado causa a um dano por força de um nexo etiológico, tal como se depreende do comando normativo insculpido nos artigos 186 e 927 do CC. Há a impostergável necessidade, portanto, de ser demonstrado indicativo de atos capazes de caracterizar o assédio moral, o que não ocorreu no caso dos autos. Recurso conhecido e provido.

(TRT-11 - RO: 00009650220185110006, Relator: ORMY DA CONCEICAO DIAS BENTES, Data de Julgamento: 28/03/2019, 3^a Turma, Data de Publicação: 02/04/2019)

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

Rigor excessivo para com o cumprimento de metas:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. DANOS MORAIS. AUSÊNCIA DE TRATAMENTO DESRESPEITOSO AO TRABALHADOR OU RIGOR EXCESSIVO. ASSÉDIO MORAL NÃO CONFIGURADO. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. A jurisprudência desta Corte Superior tem entendido que o estabelecimento de metas está inserido no poder diretivo do empregador e que a cobrança quanto ao seu cumprimento, por si só, não tem o condão de configurar assédio moral, sendo necessária a comprovação de que tenha havido abuso por parte do empregador. Na hipótese, considerando as premissas fáticas consignadas no acórdão recorrido, acerca da ausência de tratamento desrespeitoso à autora, ou mesmo de que o empregador tenha agido com rigor excessivo na cobrança para o cumprimento de metas, não se constata o alegado assédio moral, o que afasta a tese de ofensa aos dispositivos constitucionais e legais suscitados. Quanto à imputação de "apelido" vexatório à reclamante em face da sua baixa produtividade, verifica-se que tal fato não restou suficientemente demonstrado nos autos, porquanto a sua própria testemunha sequer soube informar qual seria o suposto "apelido". Desse modo, se houve algum qualificativo direcionado à reclamante, não há como reputá-lo excessivamente pejorativo e disseminado no ambiente de trabalho, a ponto de ferir a honra e a dignidade da trabalhadora. Cabe salientar que o eventual desconforto causado pela exposição do "ranking" de produtividade em mural da empresa não gera, por si só, o direito à indenização postulada, porquanto não se pode concluir com base em tal elemento pela ocorrência de afronta à dignidade do empregado. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

(TST - AIRR: 10004890920135020511, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 24/05/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/06/2017)

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. (TST RR 1125720125020263, Rel. José Ribamar Oliveira Lima Júnior. Data de Publicação: DJe 19/06/2015)

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, 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 nexos 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.

(TST. AIRR 416-21.2014.5.06.0022, Rel. José Roberto Freire Pimenta. Data de Publicação: DJe 28/04/2017)

Os casos mencionados são apenas uma pequena amostragem das sistemáticas humilhações, do terror psicológico que os rodeia e que paulatinamente

são submetidos hoje em dia os trabalhadores, o que transforma o ambiente de trabalho em um local insustentável.

Ainda, é preciso destacar que a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem utilizado dos conceitos doutrinários, principalmente na seara da Psicologia, bem como da literatura especializada, 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. (TST. Ag-AIRR - 78-15.2012.5.02.0059, Relator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues. Data de Publicação: DJe 11/04/2017).

ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO TRABALHISTA - Segundo Marie-France Hirigoyen, o assédio moral trabalhista caracteriza-se pela conduta abusiva, que se manifesta por comportamentos do empregador ou de preposto, que violam a honra e a dignidade da empregada. Via de regra, são atos omissivos ou comissivos, podendo consistir em ações, palavras, gestos, comportamentos, ou escritos, que acarretam dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física/psíquica da empregada, colocando em risco tanto a sua pessoa quanto o seu emprego, degradando o ambiente de trabalho. Para a identificação do assédio moral nas relações de trabalho torna-se necessário que a dignidade da trabalhadora seja violada por condutas abusivas, em geral dentro do ambiente profissional, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Conceitualmente, podemos dizer que o assédio moral caracteriza-se, via de regra, quando a empregada sofre perseguição no ambiente de trabalho, o que acaba por provocar uma espécie de psico-terror na vítima, desestruturando-a psicologicamente. O assédio moral pode se caracterizar de várias formas dentro do ambiente de trabalho, até mesmo entre colegas. Todavia, o terrorismo psicológico mais frequente no ambiente de trabalho é aquele denominado de assédio descendente ou vertical, que se tipifica pelo abuso ou desvio do poder empregatício, diretamente ou por superior hierárquico. Por se tratar de um instituto, com a sua tipificação ainda em aberto, inúmeras variações de comportamento do sujeito ativo podem se enquadrar na figura do assédio. Assim, a

maneira mais segura para se avaliar a caracterização do assédio moral se dá mediante a análise do caso em concreto, ficando o conceito para a sua tipificação inteiramente horizonte e verticalmente em aberto. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010591-41.2016.5.03.0102 (RO); Disponibilização: 30/11/2017; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Luiz Otavio Linhares Renault).

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 do nexa causal. Quanto ao dano moral, exige-se a prova do fato, e não do dano, devendo a dor apenas guardar nexa com 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 nexa causal 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.

(TST. RR – 107100-88.2009.5.15.0008, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Publicação: DJe 05/05/2017).

Analisando as jurisprudências acima destacadas é possível concluir que 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, demonstrando que esse tem sido o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, para a caracterização do assédio moral laboral.

7 CONCLUSÃO

O Assédio Moral é visto muitas vezes no ambiente do trabalho como algo insignificante por parte de outras pessoas, que pensam que é exagero da pessoa que se sente assediada e que é algo que não deve ser considerado como grave. Como visto na pesquisa, as consequências para a vítima são inúmeras, portanto, o assédio moral deve ser tratado com mais ênfase na sociedade.

A pesquisa procurou certificar a relevância do assunto ser mais debatido para que esse tipo de ato não mais ocorra. O trabalho mostrou o conceito de alguns doutrinadores e consequências causadas às vítimas, que não são passíveis de mensuração quanto ao grau como quer o legislador (leve, médio, grave, gravíssimo), mas que conforme estudo são muitas e muito prejudiciais à vítima, desencadeando graves problemas de ordem psicológica.

Foi demonstrado também, que não há uma lei específica sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, e que é necessário a criação de uma lei para que possa ter certa reparação e punição para os que praticam, tentando diminuir os prejuízos causados ao assediado.

Por fim, o estudo demonstra que com a reforma trabalhista promoveu em alguns pontos o retrocesso social no Direito do Trabalho, que poderão aumentar o assédio moral, dentre eles e talvez o mais importante foi a tarifação do dano moral, que perde a função pedagógica e punitiva. O retrocesso de direitos é impedido pela Constituição Federal de 1988 e pelo princípio da dignidade humana, uma vez que a possibilidade de alteração, de reformas ou modernização das Leis Trabalhistas não pode servir como requisito para precarizar as condições de trabalho, tampouco para criar normas contrárias ao texto constitucional, como ocorreu com a tarifação do dano moral do art. 223-G da Consolidação das Leis Trabalhistas.

A reforma trabalhista beneficia o empregador pela redução do número de processos por dificultar o acesso à justiça, conforme o estudo demonstrou a queda de processos na justiça em apenas 1 (um) ano da reforma trabalhista, isso significa que cada vez mais com o passar dos anos irão diminuir o número de ações trabalhistas em defesa do trabalhador.

Evidencia-se, pelo excesso de requisitos a serem motivados pelo juiz, que a reforma trabalhista é um retrocesso social na condenação extrapatrimonial, servindo

de aparato legal para o empregador recorrer da decisão e ter o valor da causa reduzido. Isso faz com que haja uma limitação à dor e ao sofrimento humano, retira a dignidade e o caráter personalíssimo do ser humano em detrimento da segurança jurídica das grandes empresas. O trabalhador é desvalorizado e seu sofrimento fracionado de forma objetiva em leve, médio, grave e gravíssimo, como se fosse possível mensurar o sofrimento e o dano da vítima.

Ademais, o *quantum* máximo indenizatório, de 50 (cinquenta) salários do trabalhador, privilegia as empresas de grande porte, pois previamente se sabe qual é o limite que poderá ser condenada a indenizar a vítima, perdendo o caráter preventivo e educativo, como foi dito, e a multa passa a ser um benefício para o empregador que aduz lucro com a exploração e com o assédio do trabalhador, mantendo-o sob pressão e com ameaça de demissão.

O Juiz é competente no caso concreto para determinar o valor da reparação, ao fazer a adequada subsunção do fato à norma. O magistrado não pode ser limitado por uma norma que fixa parâmetros fixos para todos os casos.

Conclui-se que o assédio moral é inaceitável pois vivemos em um estado democrático de direito, sendo necessário a implementação, a democratização das relações organizacionais, no sentido de acabar com qualquer tentativa ou violência contra a dignidade da pessoa humana, conscientizando-se a todos sobre as consequências trazidas para a nossa sociedade, visando um ambiente de trabalho possa ser harmônico e respeitoso.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia. Assédio moral: problema antigo, interesse recente. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 13, n. 1907, 20 set. 2008. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/11741/assedio-moral-problema-antigo-interesse-recente>; Acesso em: 6 jun. 2021.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar, **Assédio Moral no Trabalho - responsabilidade do empregador - perguntas e respostas**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2007.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 04 Agosto 2021.

BRASIL. Lei nº 13.467/17. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. De 13 de julho de 2017.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. 2. ed. São Paulo: Método, 2018.

BRASIL. (TRT-11 - RO: 00009650220185110006, Relator: ORMY DA CONCEICAO DIAS BENTES, Data de Julgamento: 28/03/2019, 3ª Turma, Data de Publicação: 02/04/2019) Disponível em: <https://trt-11.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/860098999/recurso-ordinario-ro-9650220185110006>>. Acesso em: 20 setembro 2021.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. (TST - AIRR: 10004890920135020511, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 24/05/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/06/2017) Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/465715299/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-10004890920135020511>>. 20 setembro 2021.

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 20 setembro 2021.

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>>. 20 setembro 2021.

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: 20 setembro 2021.

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-derevista-rr-1125720125020263#!>>. Acesso em: 20 setembro 2021.

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/agravode-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-24989020125180012>>. 20 setembro 2021.

BOMFIM, Ricardo. **Ações pedindo assédio moral despencam na Justiça do Trabalho de São Paulo**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-jan-25/acoes-pedindo-assedio-moral-despencam-justica-trabalho-sp>. Acesso em: 10 set.2021.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. Uma Jornada de humilhações. Dissertação do Mestrado em Psicologia Social apresentada à PUC São Paulo sob orientação do Prof. Dra. BaderBurihanSawaia. São Paulo, 2000.

CATTELAN, Jeferson Luiz. O assédio moral à luz da reforma trabalhista e a proteção da dignidade do empregado / Jeferson Luiz Cattelan. Maringá-PR: UNICESUMAR, 2018. 214 f. ; 30 cm.

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

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 7ª ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. - São Paulo: LTr, 2003

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. **"Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional**. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. v.22, n.2, Brasília. maio/ago 2006. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722006000200008. Acesso em 01 jun. 2021.

Hirogoyen, Marie France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**/marrie France Hirogoyen; traduzido Rejane Janowitzzer-3^aed – Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006 352p.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Trad. Rejane Janowitzzer. 4 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009. p. 348

MARTINS, Sergio Pinto. **Manual de Direito do Trabalho**, 13.ed. São Paulo: Saraiva Educação. 2020.

MOLON, Rodrigo Cristiano. Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 10, n. 568, 26 jan. 2005. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/6173>. Acesso em: 6 jun. 2021.

NOVELINO, Marcelo. **Manual de direito constitucional**. 8^a ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. 4^a edição. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional positivo**, 18^a Ed., ver., atual., São Paulo: Malheiros.

SILVA, Tiago Correia. **Assédio moral: uma análise, a luz do princípio da dignidade da pessoa humana, das consequências jurídicas que recaem sobre o assediador**. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-151/assedio-moral-uma-analise-a-luz-do-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana-das-consequencias-juridicas-que-recaem-sobre-o-assediador/>. Acesso em: 01 set.2021.

Souza,Edvânia Ângela. **Assédio moral e reforma trabalhista: entrevista com Margarida Barreto**.Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rk/a/yTv98MKnpqH5k7pXcbXmy7p/?lang=pt#>. Acesso em: 10 set.2021.

VEIGA, Rodolfo Daniel, **Assédio moral no ambiente de trabalho**; Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/58168/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho/4>. Acesso em 01 jun. 2021.