

## PECULIARIDADES DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO COMO DANO EXTRAPATRIMONIAL

Gicelli Paixão <sup>1</sup>

### 1. Introdução

A relação de trabalho é marcada por diversas peculiaridades decorrentes do convívio humano. As partes estão ligadas ao propósito de exploração mão-de-obra, onde de um lado, uma parte paga pelo serviço e, de outra banda, vende-se a força laboral. Mas, tal qual ocorre com a vida em sociedade, nem sempre estarão em concordância mútua, ou em respeito recíproco, o que poderá acarretar numa falta de harmonia e na consequente violação aos direitos subjetivos.

Nesse sentido, forçoso destacar que o dano moral, propriamente dito, sempre existiu. No entanto, nem sempre foi objeto de indenização.

Diante da dificuldade de enxergar a violação moral, havia uma interpretação de que, tudo que não era material, obviamente era moral. Trata-se da concepção tradicional é a do conceito negativo de dano moral.

---

<sup>1</sup> Dra. Gicelli Paixão, Advogada desde 2011, Professora de Direito na FAZP, escritora, palestrante e consultora empresarial nas áreas de Direito do Trabalho para Empresas e Gestão Estratégica trabalhista e previdenciária. Presidente da Comissão Nacional de Direito do Trabalho da Associação Brasileira dos Advogados na gestão 2020/2021. Especialista em Arbitragem pela FGV e Especialista em Direito Empresarial pelas Faculdades Legale/SP. Especialista em Direito da Seguridade Social. Possui MBA em Prática Previdenciária. Colunista de jornais e revistas como CIPA e portais da internet e autora dos livros: De aprendiz a patrão: a saga de um trabalhador; “Comentários sobre a reforma trabalhista” e “Invalidez Social”, pelas Editoras Autografia (RJ), Kindle Amazon (SP) e Saraiva E-book (SP). Coordenadora e Co-autora do Livro Advocacia na Prática pela Editora Mizuno (2021). Ex Sócia e coordenadora Adjunta Trabalhista e Previdenciária no Escritório Braga Nascimento e Zílio. Fundadora e Advogada responsável do Escritório Gicelli Paixão Advocacia e Consultoria Jurídica trabalhista que se dedica ao atendimento de projetos em empresas de pequeno e médio porte. Administradora do IG jurídico @pitadasdedireito e site [www.pitadasdedireito.com](http://www.pitadasdedireito.com). Criadora da Marca Pitadas de Direito.

Era tão difícil quantificar os danos morais, dada impossibilidade de mensurar a sua duração, a incerteza da sua violação ou incapacidade de mensurar a dor provocada com aquela ação e omissão.

Com a evolução, passou-se a verificar o dano moral de acordo com a repercussão da lesão sobre a vítima, o que também era complicado de se quantificar.

O caráter cível do direito à indenização é inegável. A competência jurisdicional em função da matéria direcionava a apreciação de pleitos indenizatórios para Justiça Comum, quando então foi acrescida a competência da Justiça do Trabalho para a apreciação das ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho (EC n. 45/2004).

Foi a Constituição Federal legitimou a seara laboral para conhecer e julgar as demandas em que se objetiva reparação indenizatória. Inserida dentro do panorama de responsabilização civil, o direito a indenização está previsto no seio do Texto Constitucional, encerrando as resistências da reparação dos danos morais que restaram superadas.

Os danos morais se configuram na violação da cláusula geral de tutela da pessoa humana e dos seus direitos de personalidade, ou seja, que viola todo e qualquer atributo que individualiza a pessoa, tal como a liberdade, a honra, a reputação, o nome, a imagem etc. (danos morais objetivos) a luz a Carta Magna de 1988.

Com a Constituição Federal veio premissas aplicáveis ao Direito do Trabalho, consagra em seu art. 1º, inciso III, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, “a dignidade da pessoa humana”. Além do art. 3º, além de outros objetivos fundamentais, prevê “a construção de uma sociedade livre, justa e solidária”.

O art. 5º e incisos V e X, é taxativa ao afirmar que: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...]”

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”.

O art. 7º dispõe especificamente sobre “os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais”. Além disso, temos a valorização do trabalho na ordem econômica também o princípio constitucional de que a saúde é direito de todos e dever do Estado (art. 196 da CF/88).

Cumprе mencionar ainda, que o art. 205 considera que: “a educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”.

No código Civil, tal temática é disciplinada nos artigos 186 e 187 do Código Civil Brasileiro: Art. 186. “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direto e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. E Art. 187. “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”.

Na CLT há alguns dispositivos que regulamentam comportamentos que podem acarretar a ocorrência dos danos morais, quando houver uma falta grave de uma das partes. Por exemplo, o art. 482 que dispõe acerca da rescisão por justa causa, e o art. 483 dispõe sobre a rescisão por iniciativa do trabalhador.

Assim, na ausência de regramento próprio, permaneceram aplicáveis as lides indenizatórias laborais os preceitos constitucionais e civilistas.

Contudo, sobreveio a Lei n. 13.467/2017, que tratou especificamente da indenização cível por danos extrapatrimoniais trabalhistas, excluindo os demais diplomas legais que tratam da matéria. Preconiza o Art. 223-A da CLT:

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Em que pese à imposição de aplicação exclusiva dos preceitos da legislação consolidada, conforme redação do artigo supramencionado tem-se que, não se podem desprezar outros regramentos, uma vez que, a própria CLT traz em seu Art. 8º, §1º, a aplicação do direito comum de forma subsidiária, devendo, portanto serem aplicadas todas as normas existentes no ordenamento jurídico que possam imprimir, no caso concreto, a máxima efetividade constitucional ao princípio da dignidade da pessoa humana conforme preconizado pelo Enunciado n. 18 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho:

Enunciado 18: DANO EXTRAPATRIMONIAL: EXCLUSIVIDADE DE CRITÉRIOS APLICAÇÃO EXCLUSIVA DOS NOVOS DISPOSITIVOS DO TÍTULO II-A DA CLT À REPARAÇÃO DE DANOS EXTRAPATRIMONIAIS DECORRENTES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: INCONSTITUCIONALIDADE. A ESFERA MORAL DAS PESSOAS HUMANAS É CONTEÚDO DO VALOR DIGNIDADE HUMANA (ART. 1º, III, DA CF) E, COMO TAL, NÃO PODE SOFRER RESTRIÇÃO À REPARAÇÃO AMPLA E INTEGRAL QUANDO VIOLADA, SENDO DEVER DO ESTADO A RESPECTIVA TUTELA NA OCORRÊNCIA DE ILICITUDES CAUSADORAS DE DANOS EXTRAPATRIMONIAIS NAS RELAÇÕES LABORAIS. DEVEM SER APLICADAS TODAS AS NORMAS EXISTENTES NO ORDENAMENTO JURÍDICO QUE POSSAM IMPRIMIR, NO CASO CONCRETO, A MÁXIMA EFETIVIDADE CONSTITUCIONAL AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (ART. 5º, V E X, DA CF). A INTERPRETAÇÃO LITERAL DO ART. 223-A DA CLT RESULTARIA EM TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO INJUSTO ÀS PESSOAS INSERIDAS NA RELAÇÃO LABORAL, COM INCONSTITUCIONALIDADE POR OFENSA AOS ARTS. 1º, III; 3º, IV; 5º, CAPUT E INCISOS V E X E 7º, CAPUT, TODAS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. (Enunciado n. 05 da Comissão 2 da 2ª Jornada de Direito material e processual do trabalho)

Assim, pelo princípio da especialidade, aplicam-se aos danos extrapatrimoniais trabalhistas os preceitos contidos na legislação consolidada, sem prejuízo, contudo, na adoção de outros institutos regramentos, dada sua natureza jurídica elementar.

Feitas essas necessárias considerações, vamos tratar sobre o dano moral em espécie e os conceitos aplicáveis ao tema, assédio moral no trabalho.

## 2. O Dano

O dano é todo prejuízo ocasionado a uma pessoa. Pode ser de natureza material, moral ou de caráter estético. Segundo o dicionário jurídico:

“Do latim “damnum”, consiste em prejuízo, perda. Ofensa ou prejuízo ao patrimônio material, econômico ou moral de alguém. Quando atinge um bem economicamente apurável, é dano real; quando ofende bens, como a honra é moral”. (GUIMARÃES, 2016, 283p.)

Antes de adentrarmos na seara específica da indenização dos danos morais, faz-se necessária a conjugação dos institutos que permeiam o direito à reparação.

Como cediço, os danos materiais são aqueles que atingem a esfera patrimonial do ofendido, ocasionando perda financeira, por isso, são tipificados pelo ordenamento jurídico vigente como, lucros cessantes e os danos emergentes, conforme corroboram os artigos 402 e 403 do Código Civil:

Art. 402. Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidas ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar.

Art. 403. Ainda que a inexecução resulte de dolo do devedor, as perdas e danos só incluem os prejuízos efetivos e os lucros cessantes por efeito dela direto e imediato, sem prejuízo do disposto na lei processual.

Assim, todas as despesas e prejuízos sofridos deverão ser ressarcidos pelo ofensor, mediante prova do que efetivamente perdeu e do que deixou de ganhar em razão de ato ilícito (Arts. 186 e 187 do CC/02).

Essa responsabilidade é de cunho extracontratual e comporta duas vertentes de responsabilização, especificamente. Se analisarmos o teor do que dispõem os artigos 7º, inciso XXVIII e o Art. 114, V da CF/88, deparamo-nos com a responsabilidade civil subjetiva.

Ao passo que se apreciarmos o conteúdo do artigo 2º da CLT, teremos a responsabilidade civil objetiva do empregador, dada a assunção do risco da atividade econômica, combinado com os artigos 927, parágrafo único e 933 do Código Civil.

Na prática, a adoção de uma teoria ao invés de outra, depende do convencimento do magistrado. Inegável, todavia, que a utilização da responsabilização objetiva é mais benéfica ao empregado, mas como explica a Profª Carla Teresa Martins Romar (ROMAR, 2018, 326p.), a responsabilidade objetiva do empregador é excepcional, aplicando-se, especificamente, aos casos de acidente de trabalho ou deles decorrentes.

Nesse contexto, com a identificação dos pressupostos elementares à imposição do dever de indenizar, a saber: conduta, nexos de causalidade da conduta e o dano, nexos causal com o trabalho e, por fim o dano, tem-se a configuração dos danos materiais que deverão ser objeto de ressarcimento pelo ofensor.

### **3. O dano extrapatrimonial**

Se o dano patrimonial corresponde à perda efetivamente suportada pela vítima, o dano extrapatrimonial é gênero e compreende a todo prejuízo não material.

Uma ótima análise da abrangência do dano extrapatrimonial foi obtida, no julgamento do Recurso Especial n. 65393/RJ:

(...) O dano extrapatrimonial, e sua classificação em dano moral, dano à pessoa, dano psíquico, dano estético, dano sexual, dano biológico, dano fisiológico, dano à saúde, dano à vida de relação etc, cada um constituindo, com autonomia, uma espécie de dano, ou todos reunidos sob uma ou outra dessas denominações, a verdade é que para o juiz essa disputa que se põe no âmbito da doutrina, essa verdadeira 'guerra de etiquetas', de que nos faia Mosset Iturraspe ('El daño fundado en la dimensión del hombre en su concreta realidad', Revista de Derecho Privado y Comunitário, 1/9) somente interessa para evidenciar a multiplicidade de aspectos que a realidade lhe apresenta, a fim de melhor perceber como cada uma delas pode: deve ser adequadamente valorizada do ponto de vista jurídico (...). (REsp 65393 RJ, Rel. Ministro RUY ROSADO DE AGUIAR, QUARTA TURMA, julgado em 30/10/1995, DJ 18/12/1995).

Na seara trabalhista está previsto no Art. 223-B, da CLT:

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Essa redação reforça a proteção a todo bem jurídico que não seja de cunho patrimonial.

Diante da sua amplitude, com fito de elucidar quais os direitos passíveis de violação para fins de enquadramento nessa modalidade indenizatória, o legislador elencou as seguintes proposições:

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Esse rol legal tem caráter exemplificativo, já foi alterado pela Medida Provisória n. 808/2017 que havia acrescentado à etnia, a idade, a nacionalidade e a orientação sexual, direitos que não deixaram de pertencer à esfera extrapatrimonial do indivíduo por sua eliminação do texto de lei.

E uma vez violados quaisquer desses bens juridicamente tutelados, haverá a configuração dos danos extrapatrimoniais, sendo necessária a sua reparação.

De acordo com Henrique Correia (CORREIA, 2018, 1638p.) **o dano extrapatrimonial abrange o dano estético, moral e existencial.**

O dano moral é aquele que decorre do prejuízo ou lesão causada aos bens ou direitos estritamente pessoais do sujeito de direito; é dano que atinge os direitos da personalidade (ROMAR, 2018, 318p.). Dentre as práticas mais comuns, podemos destacar atos discriminatórios, quando da admissão, demissão ou na constância do liame de emprego. Bem como, a ofensa à intimidade (como revista íntima), além da ofensa a vida privada, à honra, à imagem, dentre outros.

O dano estético é uma alteração corporal externa ou interna no corpo da vítima capaz de provocar repulsa. Estes decorrem comumente de lesões acidentárias.

E o dano existencial é todo aquele que implica na privação da vida normal do indivíduo, através da imposição de jornadas exaustivas, por exemplo, que lhe privam de viver sua própria vida. Nesse diapasão:

(...) “o dano existencial consiste em espécie de dano extrapatrimonial cuja principal característica é a frustração do projeto de vida pessoal do trabalhador, impedindo a sua efetiva integração à sociedade, limitando a vida do trabalhador fora do ambiente de trabalho e o seu pleno desenvolvimento como ser humano, em decorrência da conduta ilícita do empregador”. TST – Recurso de Revista (RR) 10347420145150002- Publicação em 13/11/2015).

Cada categoria está inserida dentro do dano extrapatrimonial. E por não ter uma dimensão tangível, do ponto de vista de matéria, podem afetar a pessoa, humana ou jurídica, desde que preenchidos os respectivos requisitos, que são tratados a seguir.

#### 4. O que é dano moral?

O dano moral é gênero que envolve diversas espécies de danos não materiais, tais como: dano à imagem, dano estético, dano à honra, direitos de personalidade, bem como o dano existencial. (Sônia Mascaro do Nascimento).

Os danos morais se configuram na violação da cláusula geral de tutela da pessoa humana e dos seus direitos de personalidade, ou seja, que viola todo e qualquer atributo que individualiza a pessoa, tal como a liberdade, a honra, a reputação, o nome, a imagem etc. (danos morais objetivos) a luz a Carta Magna de 1988.

Para Yussef Said Cahali: “Tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe os valores fundamentais inerentes à personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado”.

## 5. **Qual é a diferença entre Dano Moral e Material?**

O dano material é aquele suscetível de avaliação pecuniária, podendo ser reparado por reposição em dinheiro, denominador comum da indenização.

O dano moral é o prejuízo que afeta o ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima. Sua atuação é dentro dos direitos da personalidade.

Ainda há divisão do dano moral: puro ou direto e impuro ou indireto. Como dano moral puro devemos entender a lesão aos bens de natureza extrapatrimonial, atingindo os direitos da personalidade do indivíduo. Já como dano moral impuro ou indireto, há lesão aos bens de natureza patrimonial, que também atinge os direitos da personalidade do indivíduo.

O professor e Juiz do Trabalho, Sebastião Geraldo de Oliveira, ressalta bem essa segunda tipificação dos danos morais:

“A indenização pelos danos materiais pode até alcançar a recomposição do prejuízo e a “equivalência matemática” norteia os critérios de cálculo. No entanto, a dor da exclusão, a tristeza da inatividade precoce, a solidão do abandono na intimidade do lar, o vexame da mutilação exposta, a dificuldade para os cuidados pessoais básicos, o constrangimento da dependência permanente de

outra pessoa, a sensação de inutilidade, o conflito permanente entre um cérebro que ordena e um corpo que não consegue responder, a orfandade ou a viuvez inesperada, o vazio da inércia imposta, tudo isso e muito mais não tem retorno ou dinheiro que repare suficientemente. Na verdade a dor moral deixa na alma ferida aberta e latente que só o tempo, com vagar, cuida de cicatrizar, mesmo assim, sem apagar o registro..." (OLIVEIRA, 2019, 271p.)

Um exemplo típico de dano moral e material simultâneo é o acidente de trabalho: Dano > A dor sofrida no acidente; Dano Material > Perda de um membro do corpo; Dano Moral > Sofrimento e vergonha pela deficiência adquirida. Nesse exemplo poderia se falar em imposição de danos estéticos, se houver estigma ou sequelas.

## 6. Formas de Dano Moral

O dano moral pode ser exteriorizado de diversas formas. Destacamos as seguintes:

**Dano existencial:** o conceito de dano à existência é integrado por dois elementos, quais sejam: a) o projeto de vida- associa a tudo aquilo que determinada pessoa decidiu fazer com a sua vida e b) a vida de relações (convívio social e familiar). \*Júlio Bebbber

Também pode ser conceituado como toda conduta que tem por finalidade atingir um projeto de vida do empregado ou sua convivência familiar e social causando-lhe prejuízo pessoal ou ao desenvolvimento profissional. (Sônia Mascaro do Nascimento).

Ainda há quem entenda que o **dano estético** também enquadra-se como tipo de dano moral, mas dada sua repercussão é quantificável de forma diferenciada, podendo um mesmo fato ensejar o pagamento de danos morais e também de danos estéticos, já que são cumuláveis, nos termos da Súmula nº. 37 do STJ: *SÚMULA 37 DO STJ "são cumuláveis as indenizações por dano moral e dano material oriundos do mesmo fato"*.

Já o **assédio** por sua vez, configura no cerne da dignidade do empregado, sendo configurado pela ação ou omissão por um período

prolongado, premeditado com o fim de desestabilizar psicologicamente a vítima.

Essa prática pode ser contra uma pessoa específica ou um grupo, bem como ter conotações diversas e variadas que trataremos em tópico apartado.

Além disso, cito a **discriminação**: ato que quebra o princípio de igualdade, como distinção, exclusão, restrição ou preferências, motivado por raça, cor, sexo, idade, trabalho, credo religioso ou convicções políticas.

Nesse sentido:

Súmula 443/TST, que delimita a pacificação da jurisprudência trabalhista no que tange a discriminação: "*Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego*".

Contudo, para que se comprove a conduta discriminatória é preciso a demonstração de ruptura contratual fora dos limites do direito potestativo da Reclamada:

(...) Presume-se discriminatória a ruptura arbitrária do contrato de trabalho, quando não comprovado um motivo justificável, em face de circunstancial debilidade física do empregado. Esse entendimento pode ser abstraído do contexto geral de normas do nosso ordenamento jurídico, que entende o trabalhador como indivíduo inserto numa sociedade que vela pelos valores sociais do trabalho, pela dignidade da pessoa humana e pela função social da propriedade (arts. 1º, III e IV e 170, III e VIII, da CF). Não se olvide que faz parte do compromisso do Brasil, também na ordem internacional (Convenção 111 da OIT), o rechaçamento a toda forma de discriminação no âmbito laboral. (...) Desse modo, caso fique comprovada a conduta discriminatória do Empregador, incidem os preceitos constitucionais civilizatórios tendentes a assegurar um Estado Democrático de Direito, com as consequências normativas pertinentes. Registre-se, entretanto, que a presunção de ilegalidade do ato de dispensa do empregado portador de doença grave, ressoante na jurisprudência trabalhista, não pode ser de modo algum absoluta, sob risco de se criar uma nova espécie de estabilidade empregatícia totalmente desvinculada do caráter discriminatório que se quer reprimir. Assim, além da viabilidade da dispensa por justa causa, é possível também que a denúncia vazia do contrato de trabalho seja considerada legal e não se repute discriminatório o ato de dispensa. Saliente-se, outrossim, que esta Corte compreende ser imprescindível para o reconhecimento da dispensa discriminatória, em razão de doença grave de causa não ocupacional, o conhecimento do empregador acerca da moléstia.(...) Agravo de

instrumento desprovido" (AIRR-1414-89.2015.5.02.0078, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 13/12/2019).

## 7. Dano moral trabalhista

DANO MORAL TRABALHISTA entende-se aquele ocorrido no âmbito do contrato de trabalho, no seu bojo e em razão da sua existência, envolvendo os dois polos desta relação jurídica (de emprego), ou seja, o empregador e o empregado. (Gustavo Garcia).

Logo para que seja configurado o dano moral trabalhista, impõe-se que ocorra em consequência ao contrato de trabalho.

## 8. Bens jurídicos violados

A CLT veio regulamentar, de modo taxativo os bens jurídicos das pessoas físicas, entabulando no 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Por honra devemos entender: princípio que leva alguém a ter uma conduta proba, virtuosa, corajosa, e que lhe permite gozar de bom conceito junto à sociedade (Google).

Quando se trata de honra, existe a presunção de veracidade, dispensando prova, inclusive, como salienta o seguinte arresto do TST:

"AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 . INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ACIDENTE DE TRABALHO. PERFURAÇÃO POR AGULHA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA. DECISÕES DÍSPARES NO ÂMBITO DO TST. Incontroverso o acidente de trabalho sofrido pela reclamante em 25 de novembro de 2016, causado pela perfuração do dedo com material perfurocortante (agulha), com emissão de CAT por parte do empregador. Diante do quadro fático delineado no v. acórdão, é

cabível a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, tendo em vista a angústia sofrida pela empregada em razão do risco de contaminação a uma série de patologias que poderiam ser transmitidas. Ademais, *o dano moral decorrente da ofensa à honra subjetiva da reclamante é in re ipsa, ou seja, presume-se, sendo desnecessário qualquer tipo de prova para demonstrar o abalo moral*. Precedentes. Não bastasse, a atividade desempenhada pela reclamante em prol do empregador, ao manusear material perfurante, a expõe a risco maior do que a média da coletividade, razão pela qual a responsabilidade da reclamada em caso de acidente é objetiva, não havendo necessidade de demonstrar a existência de culpa. No que diz respeito ao pleito sucessivo, concernente ao valor da indenização por danos morais, considerando os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, bem como a gravidade da lesão, consubstanciada no abalo psicológico sofrido pela autora, e o caráter pedagógico da condenação, entendo adequado o valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais). Nesse contexto, não tendo sido apresentados argumentos suficientes à reforma da r. decisão impugnada, deve ser desprovido o agravo. Considerando a improcedência do recurso, aplica-se à parte agravante a multa prevista no art. 1.021, § 4º, do CPC. Agravo não provido, com aplicação de multa" (Ag-ED-ARR-11362-59.2016.5.03.0024, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 13/12/2019).

Além disso, de modo meramente exemplificativo, a imagem, intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade e tudo que compreenda os direitos da personalidade do indivíduo deve ser protegido.

(...) As agressões verbais dirigidas ao reclamante e praticadas por superior hierárquico, com xingamentos e palavras de baixo calão, caracterizam método de gestão por injúria - inclusive racial - o qual importa em ofensa à dignidade do trabalhador e faz surgir o dever de reparação por dano extrapatrimonial (art. 5º, V e X da Constituição Federal de 1988 e artigos 186 e 927 do Código Civil). Cabia ao empregador, no uso de seu poder diretivo impedir que a dignidade humana do trabalhador fosse arranhada por meio do uso de expressões ofensivas a sua honra e raça, mas nada fez. PROC. TRT/SP Nº PROCESSO nº 1001727-77.2015.5.02.0613. 9ª Turma. Relatora SONIA APARECIDA COSTA MASCARO NASCIMENTO

Pessoas jurídicas também podem ser vítimas de dano:

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)  
Art. 52 do CC: "Aplica-se às pessoas jurídicas, no que couber, os direitos de personalidade".

Portanto, se houver violação aos direitos da personalidade da empresa deverá haver a respectiva reparação.

## 9. **Assédio Moral ou "Mobbing"**

É uma forma de violência no trabalho que consiste na exposição prolongada e repetitiva dos trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, praticadas por uma ou mais pessoas. Ocorre por meio de comportamentos com o objetivo de humilhar, ofender, ridicularizar, inferiorizar, culpabilizar, amedrontar, punir ou desestabilizar emocionalmente os trabalhadores, colocando em risco a sua saúde física e psicológica, além de afetar o seu desempenho e o próprio ambiente de trabalho. (NÚCLEO DE ESTUDOS DE PROCESSOS PSICOSSOCIAIS E DE SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO).

O assédio pode assumir tanto a forma de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) quanto indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social). Porém, para que sejam caracterizadas como assédio, essas ações devem ser um processo frequente e prolongado.

O termo "assédio" advém do verbo "assediar" que significa "perseguir com insistência, importunar, molestar, com pretensões insistentes; assaltar.

O termo "moral" compreende um aspecto filosófico, ligado ao agir em conformidade com as normas morais ou escritas que regulam a conduta da sociedade.

A prática do assédio moral prejudica, degrada, destrói o ambiente de trabalho, desestabilizando a vítima, provocando nesta um cansaço, um verdadeiro desgaste emocional que pode evoluir para doenças de ordem psíquicas e físicas, acarretando incomensuráveis prejuízos à saúde mental e física do trabalhador.

Logo, é indubitável que a prática do assédio moral viola e agride o princípio da dignidade humana do trabalhador, atingindo seus direitos de personalidade, bem como prejudicando sua integridade física e psíquica, afastando – e até mesmo eliminando – a vítima da organização do trabalho

O assédio moral revela-se como uma conduta contrária não só à moral, mas também contrária à própria Carta Magna, eis que agride tanto a dignidade humana como os direitos de personalidade, além de violar – ainda – as normas juslaborais, em especial os arts. 482 e 483 da CLT.

A psicóloga francesa, Marie-France Hirigoyem afirma que o assédio moral não é fenômeno novo, na verdade, é tão antigo quanto o próprio trabalho.

A OMS (Organização Mundial da Saúde) prevê o aumento galopante das doenças ligadas às formas de gestão e organização do trabalho. Nas próximas décadas irão dar corpo a uma era de novas doenças profissionais – os transtornos psicológicas.

Heinz Leymann introduziu, assim, o conceito de *mobbing* para descrever as formas austeras de assédio dentro das organizações empresariais. (psicólogo Heinz Leymann – pesquisador alemão, radicado na Suécia – que publicou em 1982 uma pesquisa sobre as consequências da exposição da pessoa a comportamentos degradantes no trabalho).

O assédio moral é o "terror psicológico" impingido ao trabalhador, "ação estrategicamente desenvolvida para destruir psicologicamente a vítima e com isso afastá-la do mundo do trabalho" (cf. Márcia Novaes Guedes, in "Mobbing – Violência Psicológica no Trabalho", Revista LTr, 67-2/162/165).

Nessa tangente, destaco uma lei que traz um conceito completo sobre o referido instituto:

Lei Municipal LEI Nº 13.288, 10 DE JANEIRO DE 2002

Art. 1º, § único:

(...) considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional

ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços. Penas dos ofensores: Curso de aprimoramento profissional - Suspensão - Multa – Demissão

Há alguns comportamentos que são indícios de assédio moral:

- 1) Técnicas de relacionamento: assediador não dirige o olhar, nem a palavra, ignora, etc.
- 2) Técnicas de isolamento: atribuir funções que promove isolamento ou não atribuir função;
- 3) Técnicas de ataque: atos que desacreditam ou desqualificam a vítima.
- 4) Técnicas punitivas: vítima de pressão.

Além dessas técnicas é possível que o assédio moral se manifeste por outras táticas, com agressão dissimulada, olhares de desprezo, críticas indiretas, calúnias, favores sexuais, etc.

Hostilidade x brincadeira

Alguns percebem o tratamento hostil, enquanto outros acreditam que há apenas uma brincadeira. Podendo, inclusive, o assediador fazer-se de própria vítima.

## 10. Requisitos do assédio moral

Segundo a doutrina e a jurisprudência o assédio moral é configurado com a presença dos seguintes elementos caracterizadores:

- a) **Intensidade da violência psicológica:** é necessário que seja grave.
- b) **Prolongamento no tempo:** deve ser uma prática permanente.

c) **Finalidade de ocasionar dano psíquico ou moral ao empregado:** marginalizar o ambiente de trabalho;

d) **Que se reproduza o dano psíquico:** índole de patologia.

## 11. Tipos de Assédio

O assédio laboral pode se apresentar por diversos tipos e modos, sendo os mais comuns: assédio moral, interpessoal, organizacional, sexual, etc.

O assédio sexual foi objeto de normatização internacional, destacando-se a Convenção nº 111, da OIT (Organização Internacional do Trabalho), a qual visa impedir a violência sexual no ambiente de trabalho, tratando amplamente sobre a discriminação em matéria de emprego. O crime de assédio sexual foi introduzido pela Lei 10.224/01.

O assédio moral organizacional, segundo a Professora Adriana Calvo:

“o conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercício de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio da ofensa e seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos”.

## 12. Quem pode ser vítima?

Qualquer pessoa física, empregado ou empregador:

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

O que muita gente desconhece, todavia é que há várias fontes de assédio moral configurável.

Com efeito, o assédio moral vertical descendente é o tipo mais frequente, pois é o decorrente do comando hierárquico, ou seja, constata-se o

assédio moral quando praticado pelo próprio empregador ou algum de seus superiores hierárquicos (diretor, gerente de setor, supervisor).

Nesse caso, o empregador poderá responder por danos morais ao empregado. O empregador é responsável solidário com o ofensor, nas hipóteses em que este seja seu preposto ou empregado, adotando-se a teoria da responsabilidade objetiva do empregador.

Mas também há prática de assédio moral horizontal que é desencadeada pelos próprios colegas de serviço, com idêntico grau de hierarquia, manifestando-se por meio de brincadeiras maliciosas, gracejos, piadas, gestos obscenos, menosprezo entre outros (Adriana Calvo).

Nesse tipo de assédio, temos a imposição da responsabilidade da empresa que quedou-se inerte frente a essa situação:

E aqui vale destacar trecho de recente julgado do TRT da 13ª região de relatoria do Ilustre Desembargador Francisco de Assis Carvalho e Silva:

*“Afinal, a ninguém é dado tratar o semelhante de maneira grosseira, com gritos, palavrões, xingamentos, nem mesmo a pretexto de exigir produção maior no trabalho ou melhoria na feitura de algum trabalho realizado. Aceitar tal prática é anuir com a degradação das relações humanas, especialmente no ambiente de trabalho. Lembro que o assédio ocorre, na relação de emprego, não apenas de forma ascendente ou descendente, mas igualmente de modo horizontal.”* (TRT-13ª R. - RO 71100-92.2012.5.13.0006 - DJe 19.04.2013 - p. 17).

O assédio moral nesta hipótese decorre, em geral, de conflitos interpessoais, tais como: atributos pessoais ou profissionais, capacidade ou dificuldade de relacionamento, ausência de cooperação, preferência pessoal do chefe gozada pela vítima, racismo, xenofobia, razões políticas ou religiosas, entre outras, que causam dificuldades no relacionamento profissional.

Como explica a Professora Adriana Calvo: *“Nesta hipótese a vítima poderá ser agredida psicologicamente de maneira individual ou coletiva, uma vez que – em geral – a coletividade (grupo de trabalhadores) tem tendência a*

*se posicionar favoravelmente do lado do agressor, responsabilizando a vítima pela violência sofrida”.*

Detectando a empresa qualquer forma de agressão psicológica entre os seus colaboradores, deverá de imediato se posicionar e fazer valer o seu poder diretivo e de comando de modo a coibir atitudes como estas.

E também há classificação vertical ascendente: hipótese na qual as condutas ensejadoras da reprovabilidade, qual seja, do assédio moral, são praticadas por empregados contra seu superior hierárquico.

Nessa hipótese, também caberá reparação moral em decorrência de tal falta, como explicou o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

(...) O **assédio moral** constitui uma das espécies de dano **moral**. Consiste em conduta que expõe o trabalhador a uma série de situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no desempenho de suas funções, comumente provenientes de relações hierárquicas autoritárias, em que se configuram condutas antiéticas perpetuadas no tempo, de um ou mais superiores hierárquicos e direcionadas a um ou mais subordinados.

Os atos perpetrados e repetidos ao longo do tempo, desestabilizam emocionalmente o empregado em relação ao ambiente de trabalho e à organização empresarial como um todo, podendo vir a se tornar insuportável, sendo inequívoco que, havendo dano decorrente de ação ilícita, ele deve ser reparado, nos termos dos art. 186 e 927, do Código Civil e artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal.

Em relação à prática do **assédio moral**, este pode se verificar em diversas formas. Revela-se **vertical** quando é praticado por sujeitos de diferentes graus hierárquicos. Logo, pode ser **vertical** descendente (ato ilícito praticado pelo empregado hierarquicamente superior) ou **vertical ascendente** (empregado hierarquicamente inferior age com o intuito de assediar o superior hierárquico). Por sua vez, o **assédio moral** horizontal ocorre entre empregados do mesmo grau hierárquico. (...) (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010850-12.2016.5.03.0013 (RO); Disponibilização: 23/07/2019; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Paula Oliveira Cantelli).

Assim, podem ser vítimas de assédio moral, tanto o empregado, seu superior ou uma coletividade de empregados.

### 13. Quem pode ser ofensor?

Qualquer pessoa física, empregado ou empregador:

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Nesse sentido, importante destacar a responsabilidade da empresa por atos praticados por seus prepostos:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:  
(...) III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviços e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

Perfil do assediador: segundo o psiquiatra González de Rivera, entre os fatores que interferem na personalidade do assediador está a mediocridade, a inveja e outros sentimentos mesquinhos que o levam a destruir os outros.

O assediador adota comportamentos mais passivos, isolando a vítima. A assediadora se utiliza de murmúrios e insinuações, via de regra. (Ausfelder, Trude *Mobbing, el Acoso Moral em el Trabajo*. Océano, 2002, *passim*).

Casos típicos de assédio moral:

- Rigor excessivo;
- Confiar tarefas inúteis ou degradantes;
- Desqualificação ou críticas em público;
- Isolamento ou inatividade forçada;
- Ameaças explícitas ou veladas;
- Exploração de fragilidades psíquicas e físicas;
- Limitação ou proibição de qualquer inovação ou iniciativa do trabalhador;
- Sugestão para pedido de demissão
- Ausência de serviço ou atribuição de metas difíceis ou impossíveis de serem cumpridas
- Controle de tempo no banheiro
- Impor obrigação de realizar autocríticas em reuniões públicas;

- Exposição ao ridículo (Por exemplo: impor o uso de fantasias);
- divulgação de doenças e problemas pessoais de forma direta ou pública;
- Agressões verbais ou através de gestos;
- Atribuição de tarefas estranhas à atividade profissional do empregado, para humilhar e expor a situações vexatórias, como lavar banheiros, fazer limpeza, levar sapatos para engraxar ou rebaixar de função;
- **QUALQUER PESSOA NA EMPRESA PODE SOFRER UMA AÇÃO DE ASSÉDIO MORAL, INCLUSIVE OS SUPERIORES HIERÁRQUICOS. É equivocado pensar que o assédio moral ocorre somente na relação vertical (chefe-subordinado).**

#### 14. **O que não é assédio moral**

Nem toda situação conflituosa pode ser classificada como assédio moral. Somente se torna assim, quando o conflito não é solucionado e se prolonga no tempo, adquirindo um caráter de agressividade entre as partes, com resíduos de violência e agressão psicológica.

**AGRESSÃO PONTUAL** – Na hipótese de uma agressão isolada, embora não perca o caráter de ato de violência, não é suficiente para caracterizar o assédio moral, salvo se precedida de outras pequenas agressões. O assédio moral se caracteriza pela habitualidade, repetição das condutas degradantes e humilhantes do perverso em relação à vítima.

Bem como, destaca o artigo da Universidade Federal de Santa Catarina / Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito, publicado no [http://www.assediomoral.ufsc.br/?page\\_id=425](http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=425):

**As situações eventuais:** A principal diferença entre assédio moral e situações eventuais de humilhação, comentário depreciativo ou constrangimento contra o trabalhador é a frequência, ou seja, para haver assédio moral é necessário que os comportamentos do assediador sejam repetitivos. Um comportamento isolado ou eventual não é assédio moral, embora possa produzir dano moral.

**As exigências profissionais:** Todo trabalho apresenta certo grau de imposição e dependência. Assim, existem atividades inerentes ao contrato de trabalho que devem ser exigidas ao trabalhador. É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico feitas de forma explícita e não vexatória. Porém, ocorre o assédio moral quando essas imposições são direcionadas para uma pessoa de modo repetitivo e utilizadas com um propósito de represália, comprometendo negativamente a integridade física, psicológica e até mesmo a identidade do indivíduo.

**A existência de conflitos:** Em um conflito, as repreensões são faladas de maneira aberta e os envolvidos podem defender a sua posição. Contudo, a demora na resolução de conflitos pode fortalecê-los e, com o tempo, propiciar a ocorrência de práticas de assédio moral. Algumas situações, como transferências de postos de trabalho; remanejamento do trabalhador ou da chefia de atividades, cargos ou funções; ou mudanças decorrentes de prioridades institucionais, são exemplos que podem gerar conflitos, mas não se configuram como assédio moral por si mesmas.

**As más condições de trabalho:** Trabalhar em um espaço pequeno, com pouca iluminação e instalações inadequadas não é um ato de assédio moral em si, a não ser que um trabalhador (ou um grupo de trabalhadores) seja tratado dessa forma e sob tais condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

## 15. Quando se configura o dano?

Sabemos há pelo menos três fases num contrato de trabalho.

A primeira delas é a pré-contratual, isto é, são os preparativos para uma futura e possível contratação. Isso que dizer que, mesmo antes da formalização dos contratos pode haver a configuração do dano moral.

É importante destacar que pode haver dano moral antes do contrato, mas no que tange ao assédio moral, dada a necessidade de várias práticas de assediadoras, o que pode não ocorrer no início.

Como a Prof<sup>a</sup>. Alice M. de Barros: *“o assédio moral não se confunde com outros conflitos, que são esporádicos, nem mesmo com más condições de trabalho, pois pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima”*.

Nesse sentido, as empresas devem tomar cuidados nos critérios de não contratual: como cuidados nas dinâmicas de grupo; não divulgação de

testes psicológicos, entrevistas e laudos; não suspendera contratação após comunicar o candidato de sua aprovação, conforme julgado abaixo:

“Ementa. Carteiro demitido deve ser indenizado por danos morais. A (ECT) foi condenada a pagar R\$ 9 mil por danos morais para um carteiro demitido. Ele foi dispensado por inaptidão física após dois meses e meio de prestação de serviços. O motivo alegado para a dispensa foi a inaptidão física para o desempenho da função, constatada em exame feito por médico do trabalho da ECT, que indicou problema na coluna cervical a ser agravado com a atividade de entrega de correspondências. O autor afirmou que "teve sua moral abalada perante colegas de trabalho e familiares, visto que, ao ser declarado inapto para a função que não lhe exigiria muito esforço físico, foi considerado como uma pessoa sem serventia, sem condições de garantir seu sustento e o de sua família“. O juiz reconheceu o dano moral e fixou em R\$ 9 mil o valor da condenação.

O assédio moral acontece basicamente no âmbito contratual. São práticas comuns de assédio moral, a exposição do trabalhador atos vexatórios, que exponham ao ridículo perante colegas; revista de controle; condutas ameaçadoras ou façam repressões em público; atos discriminatórios em geral.

E também pode haver danos morais na fase posterior ao contrato de trabalho. Na fase pós-contratual, a empresa deve se atentar na preservação a intimidade do trabalhador; na despedida com justa causa, como por exemplo, buscar correto enquadramento nas hipóteses do art. 482, CLT; não participar da elaboração de listas negras; não divulgar informações negativas do ex-empregado.

#### **16. Quais as formas de reparação?**

As ofensas aos bens extrapatrimoniais são compostas pelas vias inibitória (para evitar que a ofensa continue ou se repita) e compensatória (para compensar o dano sofrido pela vítima), disse.

Teoria da reparação plena = o lesante deve assumir os danos que ocasionou em sua totalidade

Reposição in-natura: a retratação, o direito de resposta, a publicação gratuita de sentença condenatória, etc.

Compensação pecuniária: pagamento de determinada soma em dinheiro do lesante ao lesado.

## 17. Valor do dano

Com a reforma trabalhista, adveio o sistema tarifário: o valor da compensação é previamente fixado, cabendo a juiz somente a aplicação no caso concreto, nos seguintes termos:

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Uma vez identificado o dano extrapatrimonial, na seara trabalhista, o julgador deverá fixar o valor devido.

Nessa seara, compete esclarecer que, esse modelo de tabelamento dos danos morais apenas pode ser aplicado aos fatos ocorridos após a vigência da Lei 13.467/2017. Nesse sentido:

(...) Quanto aos critérios de dosimetria do montante indenizatório, deve ser esclarecido que prevalece a apuração com amparo no entendimento aplicado à época dos fatos geradores que deram ensejo ao acolhimento do pleito indenizatório, mesmo que a legislação de regência naquele momento não contemplasse a tarifação do dano extrapatrimonial. PJe: 3. 0011197-24.2017.5.03.0138 (RO). Órgão Julgador: Segunda Turma. Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira. 11/12/2018.

Há de se destacar que são muitas críticas acerca dessa modalidade de tabelamento.

A Constituição Federal disciplina que a indenização deve ser calculada com base no dano (Art. 5º, X da CF/88) e o valor da indenização deve ser proporcional ao agravo (art. 5º, V, da CF/88). Isso significa que não pode ser limitada, nem baseada ao salário do empregado e deve ser condizente ao dano sofrido.

A Corte Cidadã, já enfrentou a temática em apreço quando a Lei de Imprensa veio discriminar os valores do dano moral, editando o Enunciado n. 281: “A indenização por dano moral não está sujeita à tarifação prevista na Lei de Imprensa”.

Essa matéria também chegou ao Supremo Tribunal Federal, que entendeu que o tabelamento do “quantum” indenizatório a título de dano moral previsto na lei de imprensa não foi recepcionado pela Constituição (STF, 2ª T, RE 396.386, Rel. Min. Carlos Veloso, DJ 13.8.2004; 2ª Turma, RE 447.584/RJ, Rel. Min. Cezar Peluso, 16.3.2007).

Por essas razões, têm-se fortes indícios que a referida temática poderá ter sua inconstitucionalidade decretada, já que o artigo 223-G da CLT é posterior à Constituição de 1988.

Inclusive, essa tarifação do dano extrapatrimonial foi alvo de reprovação na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do trabalho, restando no seguinte Enunciado:

Inconstitucionalidade do art.223-g da CLT: dano extrapatrimonial - indenização tarifada - violação à isonomia - inconstitucionalidade. nos termos da decisão proferida na ADPF 130/DF que declarou a inconstitucionalidade dos arts. 52 e 56 da lei de imprensa, com expressa referência à súmula 281 do STJ, a indenização por dano moral não está sujeita a qualquer tarifação. idêntica a hipótese do art. 223-g da nova CLT que, da mesma forma, afronta o inciso x, do art. 5º da CRFB/88, que não limita o valor da indenização para qualquer dano extrapatrimonial. título II-A da CLT. vedação ao exercício da atividade judicial. a restrição constante do artigo 225-a da CLT não é compatível com os artigos 2º e 5º, LIV e LV, da constituição federal (princípios da separação dos poderes e do devido processo legal

substantivo) [enunciado n. 05 – aglutinadas - da comissão 2 da 2ª jornada de direito material e processual do trabalho]

E o sistema aberto ou de arbitramento: o juiz tem o poder de arbitrar o valor da compensação a ser devida pelo lesante ao lesado no caso concreto. O que ocorre na prática atualmente, nos processos onde há demanda por indenizações pecuniárias, como, por exemplo, através do artigo 953 do Código Civil, disciplina o critério de liquidação de dano moral, determinando que na reparação do dano que dela resulte ao ofendido, e se porventura não puder provar o prejuízo material, caberá ao juiz fixar de forma eqüitativa, o valor da indenização, em conformidade com o caso.

## **18. Prevenção: Políticas Internas**

O assédio moral é um fator de risco psicossocial capaz de provocar danos à saúde da vítima, podendo ser considerado como doença do trabalho (Art. 20, da Lei n. 8.213/91). Portanto, tornasse importante o papel da CIPA (Comissão Interna de Prevenção contra Acidentes do Trabalho) a atuação na prevenção e combate.

Além de prejudicar a empresa, já que diminui a produtividade do empregado, provocando custos operacionais.

Como uma ferramenta de compliance trabalhista é dado a empresa a manutenção de um canal de Ouvidoria interna e ou externa, para apurar e averiguar as queixas dos empregados, reduzindo o risco do assedio moral no trabalho.

Treinamento para os empregados de todos os níveis, acerca das praticas que podem configurar o assedio moral, bem como, o modo de prevenção e combate.

Mas a melhor maneira da prevenir o assédio moral no trabalho é a Conscientização.

Se você é vítima de assédio moral em seu ambiente de trabalho, não fique calado. Existem inúmeros meios para denunciar e agir contra esse tipo de violência, segundo o NEPPOT:

- Converse, inicialmente, com o agressor para esclarecer como você se sente (se houver possibilidade de diálogo);
- Procure solidariedade, ajuda mútua e estratégias coletivas para enfrentar o problema;
- Procure suporte emocional com amigos, família, colegas e psicólogos;
- Evite conversar a sós com o agressor. Leve um colega ou representante sindical para servir como testemunha;
- Relate as agressões na Ouvidoria ou no setor de Recursos Humanos e solicite uma mediação para solucionar o problema;
- Busque apoio jurídico com profissionais devidamente habilitados;
- Contate os responsáveis pelo Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) ou a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

## 19. Conclusão

Não é possível mensurar todos os possíveis tipos de comportamento que se enquadrariam como assédio moral, por essa razão, não se pode dizer que qualquer empresa esteja isenta de incorrer nesta prática improvável.

Nesse sentido é importante lembrar que o assediador é antes de tudo um Empregado.

É um empregado que assedia outro empregado, independente do nível hierárquico (o assédio pode ocorrer em todos os níveis).

O empregado vitimado, acaba indiretamente perdendo, tanto nos custos tangíveis, como eficiência, aumento de acidentes e doenças no

trabalho, como nos intangíveis, que vão desde a sua reputação até as suas relações com a sociedade.

E por conseguinte, a Empresas, com a adoção de atitudes efetivas, com base em leis já existentes e na ação solidária, para que haja uma conscientização coletiva, pode reduzir ou eliminar situações como essas, sob pena de sofrerem a imposição à condenações elevadas na justiça do trabalho.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Brasília. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do Trabalho. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016.

CALVO, Adriana. Manual de Direito do Trabalho. 4ª edição, São Paulo: Saraiva, 2019. CASSAR, VÓLIA BOMFIM, Direito do Trabalho, 16ª edição, São Paulo: Ed. Método, 2019. DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 18ª. ed. São Paulo: LTr, 2019.

PAIXÃO, Gicelli. Tabela do dano moral trabalhista. In Cipa : caderno informativo de prevenção de acidentes, v. 41, n. 475, p. 90-93, abr. 2019.

OLIVEIRA, Sebastião Geral de. Indenizações do trabalho ou doença ocupacional – de acordo com a reforma trabalhista. Lei n. 13.467/2014. 11 ed. São Paulo: LTr, 2019.

Trabalho escravo e dano moral. Artigo de Bruno Lessa Pedreira São Pedro Analista judiciário – área judiciária do Tribunal Regional do Trabalho da 4 Região. Especialista em Direito Público. <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-87/o-dano-moral-na-relacao-de-trabalho-uma-abordagem-jurisprudencial/>

SÃO PAULO. Câmara Municipal: <http://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/lei-13288-de-10-de-janeiro-de-2002/detalhe>

NEPPOT. [https://neppot.ufsc.br/?page\\_id=93](https://neppot.ufsc.br/?page_id=93). Universidade Federal de Santa Catarina / Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito, publicado no [http://www.assediomoral.ufsc.br/?page\\_id=425](http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=425)