

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL: RESPONSABILIDADE INDENIZATÓRIA DO EMPREGADOR

Tammy Fortunato¹
Aline Aparecida de Souza²

RESUMO

O assédio moral no ambiente laboral é o tema da presente pesquisa, que tem como recorte de análise a responsabilidade indenizatória do empregador. O objetivo é analisar a questão do assédio moral no ambiente de trabalho, comparando a legislação brasileira e a portuguesa, com o intuito de verificar se há ou não divergência entre os países quanto à responsabilidade indenizatória do empregador. Utilizou-se o método qualitativo, buscando obter uma análise primeiramente conceitual sobre o que é considerado assédio na cultura brasileira e na portuguesa e, posteriormente, a pesquisa volta-se à abordagem do tema na legislação. Os resultados indicam que a legislação trabalhista portuguesa é rigorosa no combate à prática do assédio no ambiente laboral, havendo expressa proibição legal, além de já prever a obrigação indenizatória em casos de danos patrimoniais e extrapatrimoniais, quando da ocorrência do assédio. No Brasil são utilizados os princípios constitucionais e o Código Civil para a indenização em casos de assédio, sendo que essa prática é justificativa para a demissão. Em ambos países, o assédio é considerado uma violação aos direitos fundamentais do empregado e é punido visando proteger o princípio da dignidade da pessoa humana e, assim, desestimular novas práticas.

Palavras-chave: assédio moral; responsabilidade do empregador; indenização; danos morais.

ABSTRACT

Moral harassment in the work environment: the employer's indemnity liability is the theme of this paper, which aims to analyze the issue of moral harassment in the work environment, comparing Brazilian and Portuguese legislation, in order to verify whether or not there is divergence between the countries regarding the

¹ Advogada e professora de pós-graduação, Mestre em Ciências Jurídicas e Políticas pela Universidade Portucalense (Portugal), especialista em Direito e Negócios Internacionais pela Universidade Federal de Santa Catarina. E-mail: tammyfortunato@gmail.com

² Bacharela em Direito pela Universidade do Vale do Itajaí/SC. Especialização em Direito Penal e Processo Penal com ênfase no Ministério Público, pela Universidade do Vale do Itajaí/SC. E-mail: alline_bc@hotmail.com.

employer's indemnity liability. The qualitative method was used, seeking to obtain a conceptual analysis of what is considered harassment in Brazilian and Portuguese culture and, subsequently, how the theme is handled by the legislation. The results indicate that Portuguese labor legislation is strict in combating the practice of harassment in the work environment, with an express legal prohibition, in addition to already providing for the indemnity obligation in cases of pecuniary and extra-pecuniary damages, when harassment occurs. In Brazil, constitutional principles and the Civil Code are used for compensation in cases of harassment, and this practice is justification for dismissal. In both countries, harassment is considered a violation of fundamental employee rights and is punished in order to protect the principle of human dignity and, thus, discourage new practices.

Keywords: moral harassment; employer liability; compensation; moral damages.

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como tema o assédio no ambiente laboral e a responsabilidade indenizatória do empregado e busca uma análise conceitual do que seja o assédio no ambiente de trabalho, quais as suas causas e consequências à saúde física e psicológica do trabalhador.

A pesquisa visa, também, analisar se há ou não a responsabilidade indenizatória do empregador quando o assédio é cometido no meio ambiente de trabalho e se há ofensa aos direitos fundamentais do empregado. O trabalho também abordará a questão da dignidade da pessoa humana na esfera dos Direitos Humanos e princípios constitucionais do Brasil e de Portugal.

O enfoque jurídico de ambos os países é importante para que se possa analisar o tratamento dispensado tanto à vítima, quanto ao abusador.

A temática envolvendo assédio e responsabilidade indenizatória é importante, já que aborda assuntos atuais que acometem tanto o Brasil, quanto Portugal, buscando analisar o prejuízo que tal prática causa ao trabalhador.

Como método científico ao desenvolvimento da pesquisa, foi utilizado o qualitativo, sendo feita consulta à bibliografia de autores nacionais e

internacionais, bem como pesquisa no ambiente virtual, com o intuito de analisar o instituto do assédio moral e a responsabilização por tal prática.

O trabalho de pesquisa será desenvolvido em três partes: 1. Assédio moral no ambiente laboral; 2. Modalidades e sujeitos do assédio moral; 3. Responsabilidade indenizatória do empregador. Por fim, serão apresentadas as conclusões da presente pesquisa.

2. O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL

2.1 Dignidade da pessoa humana

O ambiente em que o trabalhador exerce as suas atividades deve ser saudável, dotado de redução de riscos pertinentes à atividade laboral, com observância das normas de saúde, higiene e segurança³, devendo o empregador garantir a preservação de uma vida digna ao trabalhador, com cuidados à saúde física e mental.

As normas de proteção ao meio ambiente de trabalho saudável não devem ser ignoradas, sob pena de violação do princípio da dignidade da pessoa humana, considerado como um direito fundamental e indispensável⁴.

O princípio da dignidade da pessoa humana pode ser conceituado nas palavras de Sarlet *apud* Oliveira e Schineider⁵:

Temos por dignidade da pessoa humana 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 pessoas tanto contra todo e qualquer

³Constituição Federal da República Brasileira [em linha]. Brasília. *Presidência da República* [consult 12 Març 2023]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. art.7º, XXII.

⁴RAMOS, André de Carvalho. Curso de direitos humanos. 4ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2017. ISBN 978854216313. p.21.

⁵OLIVEIRA, Juliana De; SCHNEIDER, Yuri. Assédio moral no ambiente de trabalho: uma análise sob o enfoque da saúde do trabalhador e a dignidade da pessoa humana. **Revista Videre**, 2016 [S.l.], v. 7, n. 14, pp. 104-122 [consult 02 Març 2023]. p.115. ISSN 2177-7837. Disponível em: <<https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/videre/article/view/4718/3135>>

ato de cinho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições de existência mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Segundo Ramos⁶, “Os direitos humanos consistem em um conjunto de direitos considerado indispensável para uma vida humana pautada na liberdade, igualdade e dignidade. Os direitos humanos são os direitos essenciais e indispensáveis à vida digna”.

Como direito fundamental, entende-se que são os direitos humanos que foram positivados na Constituição, leis e tratados internacionais⁷. Além dos direitos fundamentais, tem-se também os direitos individuais, sendo o direito à personalidade um deles⁸.

Os direitos da personalidade estão previsto na Constituição da República do Brasil, bem como na Constituição da República Portuguesa, visando à proteção da dignidade da pessoa humana, e com isso, a proteção da honra, da dignidade, da imagem, do nome, da intimidade, dentre outros direitos pertinentes ao ser humano⁹.

Os direitos à personalidade, incluem, também, os direitos do trabalhador que devem ser preservados, já que uma vez corrompidos, não há possibilidade de recomposição. Segundo Barros¹⁰:

O ser humano é único, e as pressões que sofreu no decorrer da vida transformam sua personalidade e sua conduta. Dificilmente consegue voltar a ser o que era antes. Daí a necessidade de reconhecer o valor da integridade, que coloca o homem como sujeito de direitos e obrigações, e a importância de se estabelecerem os meios para prevenir, reparar e punir eventual violação desses direitos.

⁶RAMOS, ref.2, p.21.

⁷BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 10ª Ed. São Paulo: LTR, 2016. ISBN 978-85-361-8751-8. p.407.

⁸BARROS, ref.5, p.601.

⁹NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral e o dano moral no trabalho. 3ª Ed. São Paulo: LTR, 2015. ISBN 978-85-361-8458-6. p.16.

¹⁰BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 10ª Ed. São Paulo: LTR, 2016. ISBN 978-85-361-8751-8. p.602.

Para preservar os direitos à personalidade, à saúde física e mental dos trabalhadores, o empregador deve garantir que, no meio ambiente laboral, não haja elementos degradantes, entre eles, a prática de assédio, já que nas relações de trabalho, tal atitude é um grave problema enfrentado¹¹.

No entanto, o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, quando aplicado às relações de trabalho, veda a “coisificação” do trabalhador, não sendo admitida a visão do trabalhador como um simples objeto, sendo imposto ao empregador limites as suas atitudes, como por exemplo, a proibição de discriminação em razão do sexo, raça, cor, orientação sexual, entre outros¹².

2.2 Conceito de assédio moral

O assédio no ambiente laboral que, segundo a teoria de Hirigouyen¹³, é: “uma coisa tão antiga quanto o próprio trabalho”. Hirigouyen conceitua tal prática como:

[...] qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), reconheceu a gravidade do assédio no ambiente laboral e, também, que a prática desse leva a uma violação dos direitos humanos. A Convenção 190 da OIT tem como objetivo a eliminação da violência e assédio no meio ambiente do trabalho¹⁴.

¹¹NASCIMENTO, Sônia Mascaró. Assédio moral e o dano moral no trabalho. 3ª Ed. São Paulo: LTR, 2015. ISBN 978-85-361-8458-6. p.29.

¹²RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho. 8ª Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020. ISBN 978-85-309-8954-5. p. 96

¹³HIRIGOYEN, Marie France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 17ªed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2019. ISBN 978-85-286-0740-6. p.65.

¹⁴International Labour Organization . [em linha]. Suíça. [Consult 18 Març 2023]. Disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Ainda mencionando a Convenção 190 da OIT, traz-se que em seu artigo 1º (a), trata sobre a definição do assédio moral no ambiente de trabalho como sendo: “uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças, seja uma única ocorrência ou repetida, que visam, resultam em ou podem resultar em danos físicos, danos psicológicos, sexuais ou econômicos, e inclui violência e assédio de gênero”.

A lei trabalhista brasileira não possui em seu ordenamento jurídico a definição sobre o conceito de assédio no ambiente de trabalho, calcando-se tão somente no princípio da dignidade da pessoa humana, cabendo aos sindicatos de classe, por meio de suas convenções coletivas de trabalho, estabelecer conceitos, infrações e sanções, além de estabelecer regras de combate a tal prática¹⁵.

A Convenção 190 da OIT ainda não foi ratificada pelo Brasil, e, tão logo a seja, poderá ser utilizada como fonte de interpretação à proteção dos direitos basilares do empregado. Já a legislação trabalhista de Portugal está mais avançada em termos de proteção ao trabalhador do que a legislação brasileira.

O Código Trabalhista de Portugal, em seu artigo 29, item 2, traz o entendimento do assédio nas relações laborais:

Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

O termo assédio moral é utilizado em países lusófonos, mas outros países utilizam-se de nomenclaturas como: *mobbing*, *harcèlement moral*, *acoso moral*, terror psicológico entre outros¹⁶. São terminologias distintas para a mesma prática abusiva.

¹⁵NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral e o dano moral no trabalho. 3ª Ed. São Paulo: LTR, 2015. ISBN 978-85-361-8458-6. p. 609.

¹⁶NASCIMENTO, ref.13, p. 602.

O assédio moral pode ser dividido entre subjetivo e objetivo e, para Lima Filho *apud* Oliveira e Schneider¹⁷, a divisão do assédio da seguinte maneira:

Pode-se afirmar que atualmente existem duas concepções a respeito, a subjetiva e a objetiva. A primeira leva em consideração a intencionalidade do agente assediante como elemento constitutivo do assédio moral no trabalho. Já a segunda concepção entende que a intencionalidade supõem na verdade um elemento acessório do conceito assédio moral, cuja concorrência não é indispensável para que se possa apreciar a sua existência.

Um conjunto de práticas abusivas realizadas de modo repetitivo e prolongado, mesmo que aparentemente sejam “brincadeiras” e piadas inofensivas, caracterizam o assédio. A prática do assédio pode ser realizada de modo isolado, discreto. Segundo Nascimento¹⁸: “a prática do assédio se caracteriza pela repetição de gestos, palavras e comportamentos que, isoladamente considerados, podem parecer inofensivos”.

O assédio moral para Hirigoyen¹⁹, acontece de modo inofensivo, chegando a atingir grandes proporções:

Em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem mostrar-se ofendidas e levam na brincadeira desavenças e maus-tratos. Em seguida esses ataques vão se multiplicando e a vítima é seguidamente acuada, posta em situação de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes durante um período maior.

Atitudes e falas consideradas inofensivas, que dão combustível para a prática do assédio moral, podem se propagar e ocasionar danos à saúde física ou psicológica de quem sofre²⁰.

¹⁷OLIVEIRA, Juliana De; SCHNEIDER, Yuri. Assédio moral no ambiente de trabalho: uma análise sob o enfoque da saúde do trabalhador e a dignidade da pessoa humana. **Revista Videre**, 2016 [S.l.], v. 7, n. 14, pp. 104-122 [consult 02 Març 2023]. ISSN 2177-7837. Disponível em: <<https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/videre/article/view/4718/3135>> p. 107.

¹⁸NASCIMENTO, ref.13, p.31.

¹⁹HIRIGOYEN, Marie France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 17ªed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2019. ISBN 978-85-286-0740-6. p.66.

²⁰İBİLOĞLU, Aslıhan Okan. Mobbing (Psychological Violence) in Different Aspects. [em Linha] [consult 02 Març 2023] Disponível em: Doi **10.18863/pgy.543354**. p. 333: “Fourth European Working Conditions survey revealed that, female employees are exposed to psychological violence 3 times more than men, also female employees Who live in Ireland, Finland and

Os principais sintomas sentidos pela vítima de assédio moral são: depressão, ansiedade, insônia, tonturas, falta de sono ou sono excessivo, falta de apetite, crises de choro, aumento do consumo de álcool e entorpecentes, podendo inclusive, haver a projeção de práticas suicidas²¹.

2.2.1 Assédio sexual

O assédio sexual no ambiente laboral é um modo de constrangimento, mas não pode ser confundido com o assédio moral. Enquanto o primeiro tem como objetivo a prática do ato libidinoso, o segundo visa atingir o psicológico/emocional. Hirigoyen²², diz que: “O assédio sexual não é senão um passo a mais na perseguição moral”.

Já Nascimento²³, conceitua o assédio sexual como toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, causando constrangimento à intimidade do assediado. O assédio sexual é o ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com o escopo de obter vantagem sexual. Enfim, o assédio sexual “é o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico ou sócio da empresa, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou de ameaças, com atitudes concretas de represálias no caso de recusa, tais como a perda do emprego ou benefícios”.

Para Cahali²⁴, o conceito de assédio sexual no âmbito das relações de trabalho consiste na: “verificação do comportamento do empregador ou de

Luxembourg are exposed to more psychological violence than female employees in other countries”.

²¹NASCIMENTO, Sônia Mascaró. Assédio moral e o dano moral no trabalho. 3ª Ed. São Paulo: LTR, 2015. ISBN 978-85-361-8458-6, p. 607.

²²HIRIGOYEN, Marie France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 17ªed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2019. ISBN 978-85-286-0740-6. p.80.

²³NASCIMENTO, ref 19, p. 79.

²⁴CAHALI, Yussef Said. Dano moral. 4ª Ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011. ISBN: 978-85-203-4040-0. p.446.

prepostos que, abusando da autoridade inerente à função ou condição, pressiona o empregado com o fim de obtenção ilícita de favores”.

A legislação brasileira não traz na sua Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o conceito de assédio (moral e sexual), mas entende que a prática é motivo para dispensa por justa causa²⁵. No Direito português, o assédio sexual está previsto no art. 29, item 3²⁶: “Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior”. Nascimento²⁷, traz exemplos de condutas que configuram o assédio sexual, tais como: “piadas, cantadas, insinuações, elogios ao corpo ou gestos de carácter sexual ao corpo, uso de expressões como ‘meu amor’, beijos furtados, olhares maliciosos, comentários ou gestos sobre a aparência ou o estilo de vida.”

O assédio moral, assim como o sexual, atinge em sua maioria, mulheres, sendo elas vitimadas em maior parte, chegando-se a estimativa de 70% das ocorrências²⁸, decorrendo dela uma violência de gênero.

E o que é a violência de gênero? Ressalta-se que a violência de gênero é: “manifestação de relações desiguais de poder ou chamadas assimetrias de gênero se mantêm à semelhança do passado, potencializando - se no espaço privado, no qual tradições e mentalidades garantem a dominação masculina”.²⁹

²⁵Previsão legal no artigo 482, b e j da CLT. BRASIL. Decreto nº 5.452 de 1º de maio de 1943 [em linha]. Brasília, DF: Presidência da República. [Consult 17 Abril 2023]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm

²⁶Código do Trabalho [em linha]. Lisboa. Assembleia da República [consult 18 Abril 2023]. Disponível em: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis

²⁷NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral e o dano moral no trabalho. 3ª Ed. São Paulo: LTR, 2015. ISBN 978-85-361-8458-6. p.82.

²⁸ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de emprego. 1ª Ed. Curitiba: Jaruá, 2007. ISBN: 85-362-0879-1. p. 51.

²⁹ Diversidade: dimensões de gênero e sexualidade/organizadoreas Carmen Rial, Joana Maria Pedro e Silvia Maria Fávero Arend. Ilha de Santa Catarina: Mulheres, 2010, p. 84.

De acordo com İbiloğlu³⁰: “In various studies investigating the relationship between gender and mobbing, it is emphasized that female employees are exposed to the mobbing at a higher rate than men”.

O assédio sexual no ambiente de trabalho é amplamente combatido pelos Estados, bem como pelas Organizações Internacionais, por meio de Convenções, Pactos, Diretivas, entre outros³¹.

2.3 Elementos caracterizadores

Para que haja a caracterização do assédio, seja ele de ordem moral ou sexual no ambiente laboral, alguns elementos precisam ser observados, entre eles: a intensidade da violência, a frequência e duração do assédio e a finalidade³².

- a) A intensidade da violência psicológica sofrida pelo trabalhador deve ser considerada para a caracterização do assédio moral, embora haja entendimento divergente na própria doutrina. Barros diz que: “É necessário que ela seja grave na concepção objetiva de uma pessoa normal”. Já para Thome *apud* Oliveira e Schneider³³: “a intensidade parece ser mais adequada para a fixação da indenização devida do que para a configuração do assédio moral em si”.
- b) A frequência e duração do assédio moral para alguns doutrinadores, deve ser levada em consideração, bastando que ocorra a prática do assédio.

³⁰İBILOĞLU, Aslihan Okan. Mobbing (Psychological Violence) in Different Aspects. [em Linha] [consult 02 Abril 2023] Disponível em: Doi **10.18863/pgy.543354**. p. 33.

³¹NASCIMENTO, ref 25, p. 82.

³²BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 10ª Ed. São Paulo: LTR, 2016. ISBN 978-85-361-8751-8. p. 605

³³OLIVEIRA, Juliana De; SCHNEIDER, Yuri. Assédio moral no ambiente de trabalho: uma análise sob o enfoque da saúde do trabalhador e a dignidade da pessoa humana. **Revista Videre**, 2016 [S.l.], v. 7, n. 14, pp. 104-122 [consult 02 Abril 2023]. ISSN 2177-7837. Disponível em: <<https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/videre/article/view/4718/3135>>. p.110.

Barros³⁴, traz que: “episódio esporádico não caracteriza o assédio moral.”
İbiloğlu³⁵, diz que:

Studies have shown that the shortest duration of mobbing is 6 months, according to various researchers; even if there is no occurrence in a period of fewer than 6 months or once a week, it is possible to evaluate the psychological violence experienced as mobbing (...) However, the mean duration of exposure to mobbing is generally 15 months, and the period of the persistent heavy effects of the mobbing process is approximately 29-46 months.

No entanto, há entendimento de que não existe uma duração mínima de submissão ao assédio, devendo ser analisado caso a caso à sua configuração³⁶.

c) A finalidade do ato também deve ser considerada quando da percepção da ocorrência do assédio moral. O autor do assédio deve ter a finalidade de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado³⁷, deve ter a intenção de atingir a vítima. Para Nascimento³⁸: “objetiva-se causar danos emocionais ao trabalhador, a fim de anulá-lo em seu local de trabalho ou eliminá-lo da empresa de uma forma ou de outra”.

3. MODALIDADES E SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral no ambiente de trabalho pode ser classificado como vertical (ascendente ao descendente), horizontal e ou misto. A seguir são analisadas as modalidades de assédio moral.

³⁴BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 10ª Ed. São Paulo: LTR, 2016. ISBN 978-85-361-8751-8. p.605.

³⁵İBİLOĞLU, Aslıhan Okan. Mobbing (Psychological Violence) in Different Aspects. [em Linha] [consult 02 Abril 2023] Disponível em: Doi **10.18863/pgy.543354**. p. 334.

³⁶Hirigoyen *apud* OLIVEIRA, Juliana De; SCHNEIDER, Yuri. Assédio moral no ambiente de trabalho: uma análise sob o enfoque da saúde do trabalhador e a dignidade da pessoa humana. **Revista Videre**, 2016 [S.l.], v. 7, n. 14, pp. 104-122 [consult 02 Març 2023]. ISSN 2177-7837. Disponível em: <<https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/videre/article/view/4718/3135>>, p. 109.

³⁷BARROS, ref 31, p. 605

³⁸NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral e o dano moral no trabalho. 3ª Ed. São Paulo: LTR, 2015. ISBN 978-85-361-8458-6. p.32.

Assédio moral vertical é aquele em que as pessoas possuem o grau de hierarquia diferente, sendo considerado o mais comum, podendo ser dividido em descendente ou ascendente³⁹.

Como assédio vertical descendente, conceitua-se segundo as palavras de Resende⁴⁰:

É o assédio moral de cima para baixo, ou seja, praticado por superior hierárquico. É especialmente grave porque constitui abuso de direito, consubstanciado no abuso do exercício do poder empregatício pelo empregador ou por seus prepostos. Em razão da subordinação hierárquica, os danos ao empregado são ainda maiores, pois este acaba tentando suportar a pressão com medo de perder o emprego.

Para a caracterização do assédio moral vertical descendente devem ser observada duas condições: que haja a superioridade hierárquica entre o autor do assédio e seu subordinado, observando-se a função ou cargo no ambiente de trabalho e, que o autor do assédio se prevaleça de sua superioridade hierárquica⁴¹.

O assédio moral vertical descendente é considerado o mais frequente e o mais usual, uma vez que os trabalhadores temem perder seus empregos. Os superiores hierárquicos utilizam-se do temor do trabalhador e fazem com que eles acreditem que é obrigação aceitar tudo para a manutenção do emprego⁴².

Em contrapartida, o assédio vertical ascendente acontece com uma menor frequência se comparada ao assédio vertical descendente. Pode-se conceituar o assédio moral ascendente nas palavras de Nascimento⁴³: “é o praticado pelo inferior hierárquico contra o superior”.

O assédio moral ascendente pode ocorrer quando, por exemplo, um grupo de funcionários assedia o superior hierárquico utilizando falas

³⁹OLIVEIRA E SCHENEIDER, ref 33, p. 110.

⁴⁰RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho. 8ª Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020. ISBN 978-85-309-8954-5. p.661.

⁴¹JESUS, Damásio E. de e GOMES, Luiz Flávio. Assédio sexual. São Paulo: Saraiva, 2002. ISBN 978-85-02-14292-3., p. 76

⁴²HIRIGOYEN, Marie France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 17ªed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2019. ISBN 978-85-286-0740-6. p. 75.

⁴³NASCIMENTO, Sônia Mascaró. Assédio moral e o dano moral no trabalho. 3ª Ed. São Paulo: LTR, 2015. ISBN 978-85-361-8458-6. p.31.

discriminatórias⁴⁴. Um outro exemplo é quando um dos funcionários é promovido, sendo assediado pelos colegas de trabalho⁴⁵.

O assédio moral horizontal ocorre quando o autor do assédio e a vítima possuem o mesmo nível de hierarquia, geralmente ocasionado quando há competições por resultados⁴⁶. Pode ser desencadeado por alguma discriminação que parte de um indivíduo ou uma coletividade contra a vítima. Hirigoyen⁴⁷, exemplifica: “o assédio é suscitado por um sentimento de inveja em relação a alguém que tem alguma coisa que os demais não têm (beleza, juventude, riqueza, relações influentes)”.

Para a ocorrência de assédio moral misto, ao menos três atores devem estar presentes de modo concomitante: o autor do assédio vertical (seja descendente ou ascendente), o autor do assédio horizontal e a vítima, sendo que esta sofre o assédio por todos os lados⁴⁸.

O autor da prática de assédio moral, ora agressor, pode ser tanto um superior hierárquico, quanto um subordinado, bem como um colega na mesma posição de hierarquia. No entanto, o empregador tem sido percebido como o principal agente causador do assédio moral, justamente por deter o poder de direção, de organização, de controle, fiscalização e disciplina⁴⁹.

O assediador não tem consideração e respeito pela vítima, possuindo uma personalidade autoritária e narcista⁵⁰. No entanto, dependendo da modalidade de assédio, o agressor assume diferentes objetivos. No caso do

⁴⁴RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho. 8ª Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020. ISBN 978-85-309-8954-5, p. 661.

⁴⁵HIRIGOYEN, ref 39, p. 74.

⁴⁶RESENDE, ref 41, p. 661.

⁴⁷HIRIGOYEN, ref 39, p. 71.

⁴⁸NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral e o dano moral no trabalho. 3ª Ed. São Paulo: LTR, 2015. ISBN 978-85-361-8458-6. p. 31.

⁴⁹GALIA, Rodrigo Wasen e RAMOS, Luis Leandro Gomes. Assédio moral no trabalho: o abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado, atuação do Ministério Público do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. ISBN: 978-85-7348-774-9. p. 49

⁵⁰NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral e o dano moral no trabalho. 3ª Ed. São Paulo: LTR, 2015. ISBN 978-85-361-8458-6. p. 30

assédio moral ascendente, Marques Jr *apud* Oliveira e Schneider⁵¹, p. 112, descreve o assediador como: “o agressor é um narcisista, um megalômano que se acha demasiadamente importante, especial, que tem muita necessidade de ser admirado e possui fantasias em que se vê rodeado das vantagens auferidas em decorrência do sucesso profissional”

O agressor é percebido como alguém que se alegra com o sofrimento do outro, não se importando com as emoções e sentimentos da vítima⁵². Alguns tipos de transtornos são mais detectados na personalidade abusiva do agressor, tais como: psicopatia organizacional, narcisistas, paranoicos, fronteirços ou *borderlines*⁵³, maquiavélicos, os viciados em trabalho, os egocêntricos.

Barros⁵⁴, traz uma análise do perfil emocional do agressor:

É um perverso narcisista, além de egocêntrico, que precisa ser admirado, não suporta crítica. Gosta de controvérsia; não raro sustenta ‘determinado ponto de vista em um dia e no dia seguinte defende ideias contrárias’, exatamente para chocar ou para levar o outro a se opor. É considerado um psicótico sem sintoma.

O assediador é pessoa que necessita ver o outro com a dignidade afetada, humilhado, esgotado, tomado de tristeza profunda. Precisa demonstrar poder⁵⁵.

A prática do assédio ocasiona uma violação às normas da sociedade. Na concepção de Alkmin⁵⁶:

⁵¹OLIVEIRA, Juliana De; SCHNEIDER, Yuri. Assédio moral no ambiente de trabalho: uma análise sob o enfoque da saúde do trabalhador e a dignidade da pessoa humana. **Revista Videre**, 2016 [S.l.], v. 7, n. 14, pp. 104-122 [consult 02 Març 2023]. ISSN 2177-7837. Disponível em: <<https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/videre/article/view/4718/3135>>. p.112.

⁵²BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 10ª Ed. São Paulo: LTR, 2016. ISBN 978-85-361-8751-8. p. 607.

⁵³GARCIA, Aryana e PIÑUEL, Iñaki. La evolución Del mobbing: cómo peritar El acoso psicológico em El âmbito forense. 1ª Ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: SB, 2015. ISBN: 978-987-1984-14-5, p. 74

⁵⁴BARROS, ref 49, p. 607.

⁵⁵GALIA, Rodrigo Wasen e RAMOS, Luis Leandro Gomes. Assédio moral no trabalho: o abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado, atuação do Ministério Público do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. ISBN: 978-85-7348-774-9. p. 52.

O autor de uma conduta assediante viola a norma social denominada Moral, ou seja, aquela que tem origem na consciência de cada homem, representando um padrão de conduta aceito dentre a coletividade que vive em sociedade, e que corresponde ao bem e ao bom, para cuja transgressão não há sanção, apenas desaprovação, salvo se a violação coincidir com um dever-se esculpido pelo Direito por meio da norma positiva.

Homens e mulheres podem ser assediadores, no entanto, o modo de agir é diferente entre os gêneros. Enquanto o primeiro utiliza-se de comportamentos mais passivos, o segundo adota a prática de murmúrios e insinuações⁵⁷.

A vítima do assédio (sujeito passivo) pode ser tanto o empregador, quanto o empregado. É aquele que de modo reiterado sofre agressões sistemáticas, com abalos emocionais e físicos, podendo inclusive cometer o suicídio⁵⁸.

O assediador escolhe a sua vítima não por ela ter algum tipo de doença ou por aparentar fragilidade, mas sim porque a vítima em algum momento reagiu ao autoritarismo do agressor, enfrentando-o. Hirigoyen⁵⁹, diz que: “É sua capacidade de resistir à autoridade, apesar das pressões, que a leva a tornar-se um alvo” e continua: “são empregados perfeccionistas, muito dedicados a seu trabalho, e que almejam ser impecáveis”.

⁵⁶ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de emprego. 1ª Ed. Curitiba: Juruá, 2007. ISBN: 85-362-0879-1.p. 48.

⁵⁷BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 10ª Ed. São Paulo: LTR, 2016. ISBN 978-85-361-8751-8, p. 607.

⁵⁸GALIA, Rodrigo Wasen e RAMOS, Luis Leandro Gomes. Assédio moral no trabalho: o abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado, atuação do Ministério Público do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. ISBN: 978-85-7348-774-9., p. 50.

⁵⁹HIRIGOYEN, Marie France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 17ªed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2019. ISBN 978-85-286-0740-6. p. 68.

A vítima também pode ser aquele que se sobressai no ambiente laboral, ganhando destaque por sua competência profissional e habilidade, chamando a atenção do assediador narcisista⁶⁰.

Estabelecida a relação de assédio, a vítima começa a ser estigmatizada pelo assediador, sendo rotulada como uma pessoa de difícil convivência, dotada de personalidade duvidosa e, até mesmo, havendo questionamentos sobre a sua capacidade mental⁶¹. O assediador tenta dissimular os ataques, minando a vítima.

O assédio moral no ambiente de trabalho não atinge somente a vítima, mas de modo indireto, atinge também a família. De acordo Lima Filho *apud* Oliveira e Schneider⁶²:

Ainda que de forma indireta, interfere negativamente no ambiente familiar da vítima, especialmente sobre os filhos, o cônjuge e os pais do assediado. Porquanto, tendo que se recolher em sua dor e sofrimento, costuma-se desinteressar por aqueles que o cercam e que podem inclusive ser privados da satisfação de certas necessidades materiais e morais básicas pelas quais o trabalhador vítima do assédio é responsável, especialmente quando ocorre a perda do emprego ou passa a padecer de algum mal emocional ou físico em virtude do mal trato, impossibilitando-o, até mesmo, de conseguir um novo posto de trabalho.

Tem-se então duas modalidades de vítima: sujeito passivo direto e indireto. Na primeira modalidade se tem a vítima, enquanto na segunda, a sua família e a sociedade de um modo gera⁶³.

⁶⁰ GARCIA, Aryana e PIÑUEL, Iñaki. La evolución Del mobbing: cómo peritar El acoso psicológico em El âmbito forense. 1ª Ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: SB, 2015. ISBN: 978-987-1984-14-5., p. 84.

⁶¹ HIRIGOYEN, ref 56, p. 69.

⁶² OLIVEIRA, Juliana De; SCHNEIDER, Yuri. Assédio moral no ambiente de trabalho: uma análise sob o enfoque da saúde do trabalhador e a dignidade da pessoa humana. **Revista Videre**, 2016 [S.l.], v. 7, n. 14, pp. 104-122 [consult 02 Abril 2023]. ISSN 2177-7837. Disponível em: <<https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/videre/article/view/4718/3135>>. p.113.

⁶³ OLIVEIRA E SCHNIDER, ref 55, p. 114.

Muitos trabalhadores presenciam a prática do assédio no ambiente de trabalho, testemunhando de perto a prática violenta e o sofrimento da vítima. São os espectadores: o conformista e o inconformista.

Como espectadores do assédio no ambiente de trabalho, há as testemunhas, aquelas que vivenciam a prática do abuso, podendo participar de forma direta ou indireta⁶⁴.

Os espectadores podem ser classificados como conformistas e os inconformistas. O primeiro pode ser definido como aquele que não está envolvido diretamente na prática do assédio, mas nada faz para prevenir a violência cometida contra a vítima. Já o segundo, o inconformista, tenta impedir a agressão, o assédio, buscando meios para impedir a prática⁶⁵.

Para Marques Jr *apud* Oliveira e Schneider⁶⁶, os espectadores conformistas, ainda podem ser subdivididos em conformistas ativos e passivos, conceituando como:

Os espectadores conformistas ativos são aqueles que, indiretamente, auxiliam na ação danosa do agressor, é o chamado co-autor ou partícipe da conduta agressiva, não são adversários diretos da vítima, apenas atuam indiretamente a fim de facilitar a conduta danosa do agressor. Já os espectadores conformistas passivos são aqueles que nada fazem para minimizar as agressões, eles simplesmente deixam tudo acontecer, tudo se passa a sua frente e eles fingem que nada vêem, que não está acontecendo nada.

No ambiente laboral, a testemunha conformista, teme perder o seu emprego, ou até mesmo, ser a próxima vítima, preferindo calar-se, sendo nomeada como: testemunha muda. Nas palavras de Garcia e Piñuel⁶⁷:

⁶⁴OLIVEIRA E SCHNEIDER, ref 55, p.114.

⁶⁵OLIVEIRA E SCHNEIDER, ref 55 p. 114.

⁶⁶OLIVEIRA E SCHNEIDER, ref 55 p. 114.

⁶⁷GARCIA, Aryana e PIÑUEL, Iñaki. La evolución Del mobbing: cómo peritar El acoso psicológico em El ámbito forense. 1ª Ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: SB, 2015. ISBN: 978-987-1984-14-5. p. 13.

Muchos trabajadores que presencian casos de mobbing en su entorno suelen desarrollar una especie de 'síndrome de no va conmigo', mirando a otro lado y justificándose a sí mismos diciéndose aquello de que 'algo habrá hecho' la víctima para merecerlo. Son los que el profesor Piñuel llama 'testigos mudos'.

4. RESPONSABILIDADE INDENIZATÓRIA DO EMPREGADOR

4.1. Responsabilidade trabalhista

O empregador tem a responsabilidade de cuidar de seus funcionários, mantendo um meio ambiente laboral saudável e digno, preservando a dignidade da pessoa humana.

O assédio no ambiente de trabalho é sempre injustificado e injustificável, sendo a vítima sempre a parte mais frágil⁶⁸. Devendo a sua integridade física e mental ser protegida pelo empregador. Nas palavras de Nascimento⁶⁹: “O art. 29 do Código do Trabalho português estabelece a regra geral segundo a qual o empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respectiva integridade física e moral”.

Em Portugal, o assédio no ambiente de trabalho é vedado pelo Código do Trabalho, sendo considerada grave a prática, gerando inclusive, direito de indenização à vítima⁷⁰.

Já no ordenamento jurídico brasileiro, a legislação trabalhista não trata a temática do assédio com a relevância, sendo a matéria tratada tão somente pela doutrina e jurisprudência⁷¹, além de algumas leis estaduais e municipais⁷²,

⁶⁸GARCIA, Aryana e PIÑUEL, Iñaki. La evolución Del mobbing: cómo peritar El acoso psicológico em El âmbito forense. 1ª Ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: SB, 2015. ISBN: 978-987-1984-14-5. p. 246.

⁶⁹NASCIMENTO, Sônia Mascaró. Assédio moral e o dano moral no trabalho. 3ª Ed. São Paulo: LTR, 2015. ISBN 978-85-361-8458-6.p. 46.

⁷⁰PORTUGAL. Código do Trabalho [em linha]. Lisboa. Assembleia da República [consult 18 Abril 2023]. Disponível em: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis Art.29

⁷¹ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de emprego. 1ª Ed. Curitiba: Juruá, 2007. ISBN: 85-362-0879-. p. 36.

sendo que o ideal seria a aplicação de uma lei federal, com abrangência nacional.

O assédio deve ser combatido pelos empregadores, visando à proteção dos direitos à dignidade da pessoa humana e também, da pessoa do trabalhador, para que sua saúde não seja prejudicada.

O empregador tem a responsabilidade de manter um meio ambiente laboral sadio, livre de assédio. Havendo a inércia na observância dos direitos do trabalhador e, vindo este a sofrer danos físicos e/ou emocionais provocados no ambiente laboral, gera o dever de indenizar.

O assédio no ambiente de trabalho é considerado um abuso de direito quando cometido pelo empregador ou quando este detém conhecimento sobre a prática e nada faz para detê-la. Neste diapasão, cita-se Neto *apud* Tartuce⁷³:

Não se pode negar a relevância do abuso de direito na órbita trabalhista, máxime nas situações em que o empregador extrapola o seu direito de comando. O *jus variandi* patronal quando exercido de forma ilegítima e divorciado da real necessidade de serviço ou mesmo em confronto com os limites sociais e éticos do contrato caracteriza abuso de direito reparável.

O assédio provoca danos à vítima, devendo sua saúde ser preservada. Segundo Barros⁷⁴ o ser humano é único, e as pressões que sofreu no decorrer da vida transformam sua personalidade e sua conduta. Dificilmente consegue voltar a ser o que era antes. Daí a necessidade de reconhecer o valor da integridade, que coloca o homem como sujeito de direitos e obrigações, e a importância de se estabelecerem os meios para prevenir, reparar e punir eventual violação desses direitos.

Quando há um dano ocorrido no ambiente laboral, que afete a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a

⁷²BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 10ª Ed. São Paulo: LTR, 2016. ISBN 978-85-361-8751-8. p. 609.

⁷³TARTUCE, Flávio. Direito civil, v.2: direito das obrigações e responsabilidade civil. 12ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017. ISBN 978-85-309-7408-4. p.408.

⁷⁴BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 10ª Ed. São Paulo: LTR, 2016. ISBN 978-85-361-8751-8.p.52.

saúde (que pode ser física ou psicológica), o lazer e a integridade física⁷⁵, há a obrigação de reparação aos danos causados.

O empregador é de modo objetivo, responsável pela reparação civil de todos os atos praticados por seus funcionários e prepostos, no exercício de suas atividades ou em razão delas⁷⁶, respondendo inclusive pela prática de assédio, seja este horizontal ou vertical, moral ou sexual.

Em casos de assédio é aplicado ao empregador duas modalidades de culpa: a *in eligendo* e a *in vigilando*. Na primeira situação o empregador responde pela má escolha, no caso, a contratação do assediador como funcionário; na segunda situação responde pela má ou insuficiente fiscalização de seus funcionários e de todo o ambiente de trabalho⁷⁷.

O empregador tem a obrigação de escolher diligentemente seus funcionários, e do mesmo modo, tem a obrigação de observar e fiscalizar o modo como estes desempenham as suas funções, evitando-se assim, a prática de assédio no ambiente laboral.

4.2 Responsabilidade Civil

A prática do assédio no ambiente laboral, seja ele de cunho moral ou sexual, gera um dano moral ao trabalhador, ferindo um dos seus princípios e direitos mais precípuos: a dignidade da pessoa humana.

Na norma internacional, os Direitos Humanos, asseguram a reparação dos atos, quando esses ocasionarem danos morais, e violarem os direitos fundamentais⁷⁸.

⁷⁵BRASIL. Decreto nº 5.452 de 1º de maio de 1943 [em linha]. Brasília, DF: Presidência da República. [Consult 17 Març 2023]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Art.223-C.

⁷⁶BRASIL. Lei 10.406 de 10 de janeiro de 2002 [em linha]. Brasília, DF: Presidência da República. [Consult 18 de Abril 2023]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Art. 932.

⁷⁷VILLELA, Fábio Goulart. Manual de direito do trabalho: teoria e questões. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. ISBN 978-85-352-3874-7 p. 161.

⁷⁸NASCIMENTO, Sônia Mascaró. Assédio moral e o dano moral no trabalho. 3ª Ed. São Paulo: LTR, 2015. ISBN 978-85-361-8458-6. p. 17.

O dano moral, na concepção de Nascimento⁷⁹, pode ser entendido como: “Lesão (diminuição ou destruição) que uma pessoa sofre, devido a um certo evento, contra a sua vontade, em qualquer bem ou interesse jurídico, patrimonial ou moral”.

Cahali⁸⁰, traz o dano moral com o seguinte conceito: “Na realidade, multifacetário o ser anímico, tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade”.

E, em sendo ferida a “alma humana”, os direitos personalíssimos, e os direitos fundamentais concernentes à dignidade da pessoa humana, gera o dever de indenizar.

Na esfera laboral, Nascimento⁸¹, trata sobre o dano moral e o direito à personalidade:

As medidas de lesão ao direito de personalidade são modalidades de dano moral, uma vez que violam a pessoa do trabalhador, ou seu íntimo e seu sentimento, inclusive. E o dano moral nada mais é do que a lesão a bem integrante da pessoa, é a lesão à dignidade do indivíduo”.

A dignidade do trabalhador deve ser preservada de modo a combater a existência do dano e, assim, sua integridade física e mental não ser abalada. Hirigoyen⁸², diz que: “Não se morre diretamente de todas essas agressões, mas perde-se uma parte de si mesmo. Volta-se para casa, a cada noite, exausto, humilhado e deprimido. E é difícil recuperar-se.

O instituto do dano moral visa à indenização da parte lesada como uma forma de tentar minimizar os danos sofridos, estando presente tanto na legislação brasileira, quanto na portuguesa.

⁷⁹NASCIMENTO, ref 75, p. 13.

⁸⁰CAHALI, Yussef Said. Dano moral. 4ª Ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011. ISBN: 978-85-203-4040-0.p.20.

⁸¹NASCIMENTO, Sônia Mascaró. Assédio moral e o dano moral no trabalho. 3ª Ed. São Paulo: LTR, 2015. ISBN 978-85-361-8458-6.p.15.

⁸²HIRIGOYEN, Marie France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 17ªed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2019. ISBN 978-85-286-0740-6.p.66.

No ordenamento jurídico brasileiro, a reparação do dano está presente no artigo 927 do Código Civil⁸³, que traz a seguinte redação: “Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”. Já no direito português, encontra-se no artigo 483 do Código Civil⁸⁴, a reparação do dano não patrimonial:

1. Aquele que, com dolo ou mera culpa, violar ilicitamente o direito de outrem ou qualquer disposição legal destinada a proteger interesses alheios fica obrigado a indemnizar o lesado pelos danos resultantes da violação. 2. Só existe obrigação de indemnizar independentemente de culpa nos casos especificados na lei.

No entanto, em casos de assédio moral, no que tange à responsabilidade de indenizar do empregador, Portugal possui em seu Código do Trabalho⁸⁵ a redação do art. 28: “A prática de acto discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito”.

A legislação trabalhista brasileira, traz a obrigação de reparação de dano extrapatrimonial, considerando justa a reparação. Tal norma está prevista no artigo 223 – B, da Consolidação das Leis do Trabalho⁸⁶. E diz que: “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”.

4.3 Dano moral individual e dano moral coletivo

⁸³BRASIL. Lei 10.406 de 10 de janeiro de 2002 [em linha]. Brasília, DF: Presidência da República. [Consult 18 Abril 2023]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm

⁸⁴PORTUGAL. Código Civil [em linha]. Lisboa. Diário do Governo nº 274/1996, Série I de 1966-11-25. [Consult 19 Abril 2023]. Disponível em <https://dre.pt/legislacao-consolidada-/lc/34509075/view>

⁸⁵PORTUGAL. Código do Trabalho [em linha]. Lisboa. Assembleia da República [consult 18 Abril 2023]. Disponível em: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis

⁸⁶BRASIL. Decreto nº 5.452 de 1º de maio de 1943 [em linha]. Brasília, DF: Presidência da República. [Consult 17 Abril 2023]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm

O dano moral pode acontecer de modo individual, ou de modo coletivo, e ambas as esferas possuem características diferenciadas. Nascimento⁸⁷, conceitua a diferenciação do seguinte modo:

O dano moral individual configura-se quando a dignidade humana e os direitos personalíssimos são atingidos por ato abusivo ou ilícito do empregador contra um empregado no âmbito da relação de trabalho tendo como pressupostos a dor moral, a angústia, a humilhação, etc. [...] O dano moral coletivo consiste na injusta lesão à esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, na violação de um determinado círculo de valores coletivos.

O dano moral individual pode ser configurado quando por ato ilícito do empregador, o empregado tem atingida a sua dignidade, os seus direitos personalíssimos⁸⁸.

O dano moral coletivo acontece quando atinge a coletividade, abrangendo um número maior de pessoas e, é conceituado por Cahali⁸⁹, como: “uma injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos”.

O assédio moral coletivo não pode ser confundido com o dano moral coletivo. O dano moral coletivo nas palavras de Galia e Ramos⁹⁰, pode ser configurado do seguinte modo: “quando as atitudes e o comportamento perverso do agressor são direcionados a todos os subordinados de um determinado setor ou equipe”. Já o dano moral coletivo ocorre quando a coletividade é lesionada⁹¹.

⁸⁷NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral e o dano moral no trabalho. 3ª Ed. São Paulo: LTR, 2015. ISBN 978-85-361-8458-6. p.24.

⁸⁸NASCIMENTO, ref. 84, p. 24.

⁸⁹CAHALI, Yussef Said. Dano moral. 4ª Ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011. ISBN: 978-85-203-4040-0. p.315.

⁹⁰GALIA, Rodrigo Wasen e RAMOS, Luis Leandro Gomes. Assédio moral no trabalho: o abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado, atuação do Ministério Público do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. ISBN: 978-85-7348-774-9.p.175.

⁹¹GALIA E RAMOS, ref 87, p. 175.

Assim, como ocorre quando os direitos personalíssimos são lesionados, vindo a ocorrer um dano extrapatrimonial, a responsabilidade objetiva do empregador também se impõem quando se tem um dano moral coletivo, inexistindo a necessidade de configuração de culpa⁹².

Há ainda, a divisão do dano moral coletivo como próprio e impróprio. O dano moral coletivo próprio, é conceituado por Nascimento⁹³, do seguinte modo: “Pressupõe uma atividade antisocial que causa o prejuízo, mas não há como imputar a conduta a um grupo determinado”. Já o dano moral coletivo impróprio é conceituado também por Nascimento⁹⁴, acontece quando: “não se consegue individualizar o seu autor, mas é possível determinar sujeitos integrantes do grupo, dos quais um ou vários causaram o dano, embora não se saiba a quem imputar a coautoria”.

5. CONCLUSÃO

O assédio no ambiente de trabalho, seja ele de ordem moral ou sexual, fere além dos Direitos Humanos, a dignidade da pessoa humana, atingindo os direitos personalíssimos do empregado, causando danos a saúde física e mental de quem é vítima de tal atitude.

É uma forma violenta de demonstração de poder, sendo as mulheres as maiores vítimas do assédio. O agressor sente necessidade de humilhar, constranger e baixar a autoestima da sua vítima.

O assédio moral pode ocorrer entre funcionários da mesma hierarquia, chamado de assédio horizontal, ou de modo vertical quando ocorre entre hierarquias diferentes, podendo ainda ser dividido entre ascendente ou descendente.

⁹²CAHALI, ref 86, p. 316.

⁹³NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral e o dano moral no trabalho. 3ª Ed. São Paulo: LTR, 2015. ISBN 978-85-361-8458-6. p.343.

⁹⁴NASCIMENTO, ref 90, p. 343.

O fato é que a prática do assédio causa danos à vítima, muitas vezes danos irreversíveis, podendo inclusive motivar o suicídio. O empregador tem a obrigação de combater o assédio, de fiscalizar seus funcionários e puni-los com a demissão por justa causa.

No entanto, vindo a ocorrer a prática de assédio, e tal atitude causar danos ao funcionário, cabe ao empregador o dever de indenizar. O empregador tem responsabilidade por todos os atos de seus funcionários, sejam tais atos causados por dolo ou culpa.

É de relevância o estudo sobre a prática do assédio no ambiente de trabalho, já que tal atitude prejudica todo o meio ambiente laboral, além de ferir os princípios constitucionais de ambos os países analisados: Brasil e Portugal, vez que o princípio da dignidade da pessoa humana é sumariamente violado.

A legislação trabalhista portuguesa, é muito firme no combate à prática do assédio no ambiente laboral, havendo inclusive expressa proibição legal, além de já prever a obrigação indenizatória em casos de danos patrimoniais e extrapatrimoniais, quando da ocorrência do assédio.

Já na legislação brasileira, a Consolidação das Leis do Trabalho, não há previsão legal para a prevenção e punição no ambiente laboral. No entanto, a prática do assédio é justificativa para a demissão. No Brasil são utilizados os princípios constitucionais e o Código Civil para a indenização em casos de assédio.

O fato é que, em ambos países, o assédio é considerado uma violação aos direitos fundamentais do empregado e é punido com rigor visando proteger o princípio da dignidade da pessoa humana e, assim, desestimular novas práticas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 1ª ed. Curitiba: Juruá, 2007. ISBN: 85-362-0879-1.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTR, 2016. ISBN 978-85-361-8751-8.

CAHALI, Yussef Said. **Dano moral**. 4ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011. ISBN: 978-85-203-4040-0.

JESUS, Damásio E. de e GOMES, Luiz Flávio. **Assédio sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002. ISBN 978-85-02-14292-3.

GALIA, Rodrigo Wasen e RAMOS, Luis Leandro Gomes. **Assédio moral no trabalho: o abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado, atuação do Ministério Público do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. ISBN: 978-85-7348-774-9.

GARCIA, Aryana e PIÑUEL, Iñaki. **La evolución Del mobbing: cómo peritar El acoso psicológico em El âmbito forense**. 1ª ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: SB, 2015. ISBN: 978-987-1984-14-5.

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 17ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2019. ISBN 978-85-286-0740-6.

İBILOĞLU, Aslıhan Okan. Mobbing (Psychological Violence). In **Different Aspects**. [em Linha] [Consult 02 Fev 2021] Disponível em: Doi **10.18863/pgy.543354**.

INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. C190 - **Convention (nº190) sur la violence ET Le harcèlement, 2019** [online]. [Consult.11 Fev. 2021]. Disponível em: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/committees/violence-harassment/WCMS_711571/lang--fr/index.htm

MELO, Raimundo Simão. 100 anos da fundação da OIT: Organização Internacional do trabalho e sua atuação sobre saúde e segurança do trabalho. Org. Rocha, Cláudio Jannoti; Porto, Lorena Vasconcellos; Alvarenga, Rúbia Zanotelli de. **A comunicabilidade do direito internacional do trabalho e o direito do trabalho brasileiro**. 1ª Ed. Vol. 2, São Paulo: Tirant ló Blanch, 2020. ISBN: 978-65-86093-81-0.

NASCIMENTO, Sônia Mascaró. **Assédio moral e o dano moral no trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTR, 2015. ISBN 978-85-361-8458-6.

OLIVEIRA, Juliana De; SCHNEIDER, Yuri. **Assédio moral no ambiente de trabalho: uma análise sob o enfoque da saúde do trabalhador e a dignidade da pessoa humana**. **Revista Videre**, 2016 [S.l.], v. 7, n. 14, pp. 104-122 [Consult 02 Fev.2021]. ISSN 2177-7837. Disponível em: <https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/videre/article/view/4718/3135>.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017. ISBN 978854216313.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020. ISBN 978-85-309-8954-5.

TARTUCE, Flávio. **Direito civil**, v.2: direito das obrigações e responsabilidade civil. 12ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017. ISBN 978-85-309-7408-4.

VILLELA, Fábio Goulart. **Manual de direito do trabalho: teoria e questões**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. ISBN 978-85-352-3874-7.

LEGISLAÇÃO E JURISPRUDÊNCIA

BRASIL. **Decreto nº 5.452 de 1º de maio de 1943** [em linha]. Brasília, DF: Presidência da República. [Consult 17 Març 2023]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm

BRASIL. **Lei 10.406 de 10 de janeiro de 2002** [em linha]. Brasília, DF: Presidência da República. [Consult 18 Març 2023]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm

BRASIL. **Constituição Federal da República Brasileira** [em linha]. Brasília. *Presidência da República* [Consult 12 Abril 2023]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

PORTUGAL. **Constituição da República Portuguesa** [em linha]. Lisboa. Assembleia da República [Consult 12 Abril 2023]. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>Internacional Labour Organization . [em linha]. Suíça. [Consult 18 Fev 2021].

Disponível em

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_1LO_CODE:C190

PORTUGAL. **Código do Trabalho** [em linha]. Lisboa. Assembleia da República [consult 18 Abril 2023]. Disponível em: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis

PORTUGAL. **Código Civil** [em linha]. Lisboa. Diário do Governo nº 274/1996, Série I de 1966-11-25. [Consult 19 de Abril de 2023]. Disponível em <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34509075/view>