

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE DIREITO

MAURICIO DE CASTRO MENDES

**ASSÉDIO MORAL E A CARACTERIZAÇÃO DO DANO MORAL UMA ANÁLISE
DOS JULGADOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO
NO PERÍODO DE 20/10/2009 A 20/10/2015 À LUZ DA RESPONSABILIDADE
CIVIL DO EMPREGADOR**

CRICIÚMA

2015

MAURICIO DE CASTRO MENDES

**ASSÉDIO MORAL E A CARACTERIZAÇÃO DO DANO MORAL UMA ANALISE
DOS JULGADOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIAO
NO PERIODO DE 20/10/2009 A 20/10/2015 A LUZ DA RESPONSABILIDADE
CIVIL DO EMPREGADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado
para obtenção do grau de Bacharel no curso de
Direito da Universidade do Extremo Sul
Catarinense, UNESC.

Orientador(a): Profª Me. Márcia Andréia Schutz
Lirio Piazza

CRICIÚMA

2015

MAURICIO DE CASTRO MENDES

**ASSÉDIO MORAL E A CARACTERIZAÇÃO DO DANO MORAL UMA ANALISE
DOS JULGADOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIAO
NO PERIODO DE 20/10/2009 A 20/10/2015 A LUZ DA RESPONSABILIDADE
CIVIL DO EMPREGADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado
pela Banca Examinadora para obtenção do
Grau de Bacharel, no Curso de Direito da
Universidade do Extremo Sul Catarinense,
UNESC.

Criciúma, 08 de dezembro de 2015.

BANCA EXAMINADORA

Profª Márcia Andréia Schutz Lirio Piazza - Mestre - (UNESC) - Orientadora

Profª. Gabriele Dutra Bernardes Ongaratto - Mestre - (UNESC)

Profª. Raquel de Souza Felício - Mestre - (UNESC)

A minha família, por todo amor e confiança.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ser a razão da minha vida e pela ajuda em todos os momentos.

A minha esposa Elaine Benazzi Mendes pela compreensão, paciência, amor, amizade e incentivo em mais esta caminhada.

Aos meus pais pelo apoio e incentivo durante esta etapa do meu estudo. Demais familiares por fazerem parte de minha história e pela compreensão nos momentos difíceis e ausentes.

A minha orientadora, Márcia Andréia Schutz Lirio Piazza, pelo incentivo na busca do conhecimento, pela dedicação no caminho percorrido para conclusão desse trabalho.

A todos os professores pelos conhecimentos, carinho, apoio e ensinamentos que levarei para toda a vida. Aos professores examinadores, pela disposição e atenção com que aceitaram compor a banca.

E a todos que de alguma forma contribuíram e fizeram parte da conquista deste meu objetivo de vida.

**“Todos somos iguais perante a lei, mas não
perante os encarregados de fazê-las cumprir”.**

(S. Jerzy Lec)

RESUMO

O assédio moral é uma forma de opressão aos trabalhadores o qual no Brasil apenas em meados dos anos 2000 iniciou-se sua responsabilização. Essa forma de agressão ao empregado tão antiga quanto o mesmo já está presente desde os primórdios, sendo sua desmistificação a cada ano mais aparente. Este problema tem sido cada vez mais reprimido pelos tribunais brasileiros obrigando as empresas causadoras de tal mal psicológico aos obreiros, reparar os danos causados, atendendo assim tal punição não apenas um ressarcimento, mas um caráter pedagógico para tais atos serem inibidos. Realizando uma abordagem dos julgados do TRT da 12ª Região, para avaliar as formas de responsabilização quando tais danos forem identificados, sendo elas na sua forma objetiva ou subjetiva, cabendo então aos julgadores do caso concreto identificar qual a responsabilização adequada e também a forma de reparação dentro de seus valores éticos e de equidade haja vista por se tratar de um dano psicológico não há um valor pré-estabelecido para tal punição.

Palavras-chave: Assédio moral. Empregado. Responsabilidade objetiva. Responsabilidade subjetiva. Empregador.

RESUMEN

El asedio moral es una forma de opresión a los trabajadores en el cual el Brasil solo en meados de los años 2000 comenzo su responsabilización. Esa forma de agresión al empleado tan antigua cuanto el mismo ya esta cada vez mas actual desde los principios, y su desmistificación a cada año más aparente. Este problema ha sido cada vez más refrenado por los tribunales brasileños obligando a las empresas que causan tal daño psicologico a los trabajadores reparar los daños causados, cumpliendo así tal punición no solo un resarcimiento, pero un carácter pedagógico para que tales actos sean inhibidos. Realizando una abordaje de los juzgados del TRT de la 12ª Región, para evaluar las fuermas de responsabilización cuando tales daños sean identificados, siendo ellas en su forma objetiva o subjetiva, cabiendo entonces a los juzadores del caso concreto identificar cual es la responsabilización adecuada y también la forma de reparación dentro de sus valores éticos y la equidad teneniendo en cuenta que es un daño psicológico, no haviendo un valor pré-estabelecido para tal punición.

Palabra-llave: Asedio moral. Responsabilidad objetiva. Responsabilidad subjetiva. Empleador.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART	Artigos
CC	Código Civil
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
EPI	Equipamento de Proteção Individual
INC	Inciso
RO	Recurso Ordinário
TRT	Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR.....	12
2.1 FATOS HISTÓRICOS	12
2.2 CONCEITO	15
2.3 REQUISITOS FUNDAMENTAIS	18
2.3.2 Culpa ou dolo	19
2.3.3 Nexo de causalidade.....	20
2.3.4 Dano	21
2.4 RESPONSABILIDADE SUBJETIVA E OBJETIVA.....	22
2.4.1 Responsabilidade civil subjetiva	23
2.4.2 Responsabilidade civil objetiva	24
3. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	26
3.1 O ASSÉDIO CONCEITO E EVOLUÇÃO HISTÓRICA (MORAL E SEXUAL).....	26
3.2 ELEMENTOS CARACTERIZADORES E LEGISLAÇÃO	29
3.3 INSTRUMENTOS DE ASSÉDIO.....	34
3.4 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NOS CASOS DE ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO, DOS JULGADOS DO TRT DA 12º REGIAO	38
3.4.1 Assédio moral e a condenação em dano moral	38
3.4.2 Formas de quantificação do dano decorrente do assédio	40
3.4.3 Análise dos julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 12º região no período de 20/10/2009 a 20/10/2015 em relação ao assédio e a caracterização de dano moral.....	44
4 CONCLUSÃO	49
REFERÊNCIAS.....	52

1 INTRODUÇÃO

Quanto à metodologia, este trabalho foi realizado através do método dedutivo, em pesquisa teórica e qualitativa com emprego de material bibliográfico e documental legal

O objetivo geral é pesquisar sobre o assédio moral no ambiente de trabalho e verificar quais as medidas tomadas pelos tribunais brasileiros para assegurar que os responsáveis por essas práticas sejam responsabilizados corretamente.

Os objetivos específicos são:

- Analisar a responsabilidade civil dos empregadores sob o enfoque do princípio da dignidade da pessoa humana, com fundamento no artigo 5º da Constituição Federal de 1988
- Estudar o assédio moral e os direitos dos empregados referentes a essa prática, presentes nos artigos, 5º da CF, e 927, 186, 187 do Código Civil e também 483 Consolidação das Leis do Trabalho
- Verificar como a jurisprudência brasileira tem se posicionado sobre os casos de responsabilidade civil dos empregadores em situações de assédio moral e com qual motivação são aplicadas as punições para tentar reduzir esta mesma.

A responsabilidade hoje conhecida em suas várias formas, em nada se parece com as primeiras avistadas na história; nos seus primórdios quando a mesma se confundia com o direito penal, era ela usada como método de punir o causador do dano, mas não havia a idéia de ressarcimento sendo as formas utilizadas bem pouco ortodoxas.

Essas punições não passavam nem perto da idéia de ressarcimento dos danos causados a alguém, onde aqueles causadores de algum ilícito eram punidos até com a escravidão em favor daquele que teve seu patrimônio diminuído; aquele que sofresse algum dano era detentor não só da reparação civil, mas também da penal pagando com seu próprio corpo.

Essa competência penal foi se distanciando do ilícito civil que com o passar do tempo foi assumida pelo estado, deixando apenas a reparação civil para quem sofresse abalo material e não apenas um mero meio de vingança.

Ao longo dos anos, diversas foram as mudanças no ambiente de trabalho, onde ao acontecerem eventos divisores de água, como a revolução industrial, a qual

acarretou em novas técnicas de produção, tendo assim a necessidade da mão de obra se adequar ao novo modelo de indústria.

Com isso nos últimos anos aparece a indenização por dano moral, a qual anteriormente não se aceitava a responsabilização; e nos dias atuais existe uma divergência na jurisprudência quanto às formas de responsabilização. Sendo somente a partir de meados dos anos 2000 que começou a ser aceita nos tribunais, mas ainda nos dias atuais, não possui legislação específica sobre o tema.

No primeiro capítulo é abordada à questão da responsabilização, como o empregador responde pelos danos causados, sendo de forma objetiva ou subjetiva a legislação pertinente e sua evolução histórica.

O segundo capítulo relata o assédio moral como tema central sua evolução histórica, como ele se configura, suas formas de abordagem, sua crescente nas fábricas, as formas como ele é visto pela doutrina.

O terceiro capítulo elabora-se uma pesquisa jurisprudencial, realizando análise das respostas dada pelo judiciário, demonstrando a forma como vem responsabilizando o dano moral no Tribunal do TRT da 12ª região.

Diante do exposto, o problema da pesquisa fica assim configurado: Qual o posicionamento da jurisprudência das decisões do TRT da 12ª região, na aplicação da responsabilidade civil do empregador, durante os anos de 2009 à 2015, em decorrência dos casos de assédio moral, no ambiente de trabalho?

2. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

Neste capítulo é apresentado o avanço da responsabilidade civil, bem como conceitos, requisitos fundamentais e o posicionamento quanto à responsabilidade civil subjetiva e objetiva.

2.1 FATOS HISTÓRICOS

A responsabilidade surgiu nos primórdios junto às primeiras civilizações muito diferente é claro, da qual se encontra nos dias de hoje. Utilizada apenas como meio de vingança, na época se confundia com a responsabilidade penal que nos tempos atuais é o estado responsável pela mesma.

Não se fazia qualquer distinção das formas hoje vista de responsabilidade, nem mesmo era necessária a demonstração de culpa, apenas se fazia necessário que houvesse o dano sofrido por alguém, para o ofendido ter sua vingança.

Nas palavras de Gonçalves (1995, p.3-4):

Nos primórdios da humanidade, não se cogitava do fator culpa. O dano provocava a reação imediata, instintiva e brutal do ofendido. Não havia regras, nem limitações. Não imperava ainda o direito. Dominava, então, a vingança privada, “forma primitiva”, selvagem talvez, mas humana, da reação espontânea e natural contra o mal sofrido: solução comum a todos os povos nas suas origens, para a reparação do mal pelo mal.

Se a reação não pudesse acontecer desde logo, sobrevinha a vindita mediata, posteriormente regulamentada, e que resultou na pena de talião “olho por olho, dente por dente”.

Sucedese o período de composição. O prejudicado passa a perceber as vantagens e conveniências da substituição da vindita, que gera a vindita, pela compensação econômica.

Num estágio mais avançado, quando já existe uma soberana autoridade, o legislador veda a vítima fazer justiça com as próprias mãos. A composição econômica, de voluntária que era, passa a ser obrigatória, e, ao demais disso, tarifada. É quando, então, o ofensor paga um tanto ou quanto por membro roto, por morte de um homem livre ou de um escravo, surgindo, em consequência, as mais esdrúxulas tarifações, antecedentes históricos das nossas tábuas de indenizações preestabelecidas por acidentes de trabalho. É a época do código *ur-nammu*, do código de *manu* eda lei das XII tabuas.

A diferenciação entre pena e a reparação, entretanto, somente começou a ser esboçada ao tempo dos romanos, com a distinção entre os delitos públicos e privados; Nos delitos públicos, a pena econômica era recolhida aos cofres públicos, e, nos delitos privados, a pena em dinheiro cabia a vítima.

Os acontecimentos históricos foram acontecendo aos poucos e com muitos percalços no caminho, pois no início das civilizações era apenas uma vingança que no final acabava por não satisfazer o prejuízo sofrido.

No entanto, gradativamente a responsabilidade civil veio se desvinculando da penal, passando assim, o Estado a aplicar a sentença penal ficando apenas com a compensação civil àquele que sofreu o dano, como reparação deste.

Segundo Cavalieri Filho “o direito se destina aos atos lícitos; cuida dos ilícitos pela necessidade de reprimi-los e corrigir os seus efeitos nocivos” (2014, p.13).

Gonçalves (1995, p.4) preceitua: “o estado assumiu assim, ele só, a função de punir. Quando a ação regressiva passou para o estado, surgiu à ação de indenização. A responsabilidade civil tomou lugar ao lado da responsabilidade penal”.

Com certa evolução surge a "*Lex Aquilia*" que foi o germe do conceito de culpa que hoje em dia é utilizado; nos dias atuais passa pela negligência, imprudência e imperícia, o que caracterizava a culpa, nesta data época seria na verdade conhecida como injúria.

As idéias romanas foram sendo aperfeiçoadas pelos franceses e então, aos poucos foram abandonando a idéia de composição obrigatória, estabeleceram certos princípios que aos poucos foram sendo absorvidos por outros povos, aqui sim, já mais parecidos com a idéia de culpa dos dias atuais; neste estágio mesmo sendo a culpa levíssima deveria reparar-se o dano, mas ainda sem a necessidade de comprovar os três requisitos hoje necessários: dano, nexa causal e culpa, os quais serão abordados posteriormente. (GONÇALVES, 1995)

Gradativamente vai se implantando a culpa que mais precisamente apareceu no código de Napoleão, nos seus artigos 1.382 e 1.383 e assim sendo utilizados pelos tribunais franceses e aos poucos no resto do mundo.

Por certo período ela foi suficiente para as demandas que havia nessa época, mas com a chegada da revolução industrial as coisas mudaram novamente, haja vista os danos eram muitos e as dificuldades dos trabalhadores em provar a culpa dos patrões eram imensas; surge então à teoria do risco, como leciona Melo (2008, p. 188):

A responsabilidade objetiva funda-se nos princípios da equidade, justiça, e moralidade, pela razão de que aquele que obtém lucro ou visa a obtê-lo com uma determinada atividade, deve responder pelos riscos e desvantagens dela resultantes.

Com todas as mudanças acontecendo rapidamente nos meios de produção, e também no meio científico as mudanças na sociedade foram inegáveis, muito rápidas tendo assim o estado a sua adaptação quase obrigatória para conseguir acompanhar as demandas criadas em vista do novo cenário.

Nas palavras de Cavaliere Filho, enfim, a massificação da produção e da distribuição forjou o consumo em grandes quantidades, que, por sua vez, gerou aquilo que tem sido chamado de dano em série, dano em massa, dano coletivo, cujo autor, muitas vezes, é anônimo, sem rosto, sem nome, sem identidade(2014, p. 4)

Nota-se que a revolução industrial não foi só um marco para evolução da indústria, mas inegavelmente para humanidade, e sem dúvida mostrava-se em todas as suas formas ainda não preparada para tal evolução tanto na área humana, quanto na jurídica.

Passa a entrar em cena então, outra teoria que é a teoria do risco, pois com tantos avanços na indústria e no modo de vida das pessoas, entrada de veículos automotores, as pessoas passam a correr riscos antigamente não existentes em seus cotidianos nessa mesma linha leciona a doutrinadora Diniz (2014, p. 29):

Este representa uma objetivação da responsabilidade, sob a idéia de que todo o risco deve ser garantido, visando à proteção jurídica a pessoa humana, em particular aos trabalhadores e as vítimas de acidentes, contra a insegurança material, e todo dano deve ter um responsável.

Com este novo ordenamento judicial então poderiam os trabalhadores estar um pouco mais segurados dos possíveis danos ocorridos nos locais de trabalho, haja vista a teoria do risco, mostra-se bem clara; havendo um dano causado por alguém exercendo uma função de risco já teoricamente estaria obrigado a indenizar.

Mostra-se assim, uma crescente na responsabilidade civil, onde no início tínhamos uma vingança pura e simples, e hoje chegando muito perto a ser uma questão de culpa, o qual é apresentado nos artigos 186 e 187 do Código Civil.

Entretanto foram necessários ainda alguns anos para chegar perto do que hoje são esses artigos e o artigo 927 do referido Código, pois mostrou-se muito tarde a aceitação do dano moral como uma realidade.

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

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.

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

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Mesmo nos dias atuais a responsabilidade civil é bastante discutida sempre gerando muitas controvérsias e discussões. O passo da legislação brasileira, o qual talvez tenha sido o mais importante na responsabilidade civil foi à questão da pacificação da indenização por dano moral, assim mostram as palavras do doutrinador Cavalieri Filho:

Temos como o certo o grande passo na revolução da responsabilidade civil foi dada pela Constituição de 1988, na medida em que pacificou a questão da indenização pelo dano moral (art. 5º, incisos v e x) e estendeu, no parágrafo 6º de seu artigo 37, a responsabilidade objetiva, tal qual a do estado, a todos os prestadores de serviços públicos(2014, p.5)

O crescimento da responsabilidade civil nunca cessa, e mostra-se em constante progressão, sempre acompanhando a evolução da humanidade, prova disso é a responsabilidade objetiva já fazer parte da Constituição, sendo esta a nova forma de responsabilidade, a qual será abordada mais adiante.

2.2 CONCEITO

A responsabilidade civil está em constante modificação, para acompanhar também a evolução da humanidade; mas até os dias de hoje não está em perfeita harmonia com o direito.

Atualmente mais adaptada as realidades do cotidiano vem tentando atender todas as demandas da área jurídica para restabelecer algum prejuízo

cometido por alguém a uma pessoa física ou jurídica, hoje já com seu próprio campo está separada da responsabilidade penal.

O conceito da responsabilidade civil é bastante claro nas palavras de Melo:

Responsabilidade vem do latim, *respondere*, provém do termo responsável e significa responder, tomado na significação de responsabilizar-se, de assumir o pagamento do que se obrigou ou da obrigação decorrente do ato que praticou.

A responsabilidade, por tanto, em significação ampla, revela o dever jurídico em que se coloca a pessoa em razão de um contrato ou da lei para satisfazer uma obrigação devida ou para suportar sanções legais que se lhe impõem pela obrigação a cumpri. "A responsabilidade decorre de convenção (contrato) ou de uma norma jurídica"(2014, p.184).

Para Cavalieri Filho (2012), a responsabilidade civil é o dever que uma pessoa tem de reparar o prejuízo que causou a outra em decorrência da violação de outro dever jurídico.

A responsabilidade surge como dever jurídico sucessivo, ou seja, decorrente de um primeiro dever, este originário, que é violado. Para haver a responsabilidade deve existir um dever jurídico, ou seja, uma obrigação que é descumprida ou violada, devendo o causador do dano indenizar a vítima (CAVALIERI FILHO, 2012).

Cabe então falar de responsabilidade civil, quando uma pessoa física ou jurídica tem seus direitos violados e acaba por experimentar algum prejuízo acarretando a diminuição do seu patrimônio, sendo assim aquele que pratica esse ato deverá repará-lo, em qualquer uma de suas formas experimentadas tanto patrimonial como moral.

Esta nomenclatura de responsabilidade civil é atualmente utilizada também como forma de diferenciá-la das tantas já existentes, a forma de penalização utilizada serve como punição, para reparação do dano causado por ato ilícito a outrem sendo a forma pecuniária a mais praticada objetivando assim, um meio de indenizar a vítima. (MELO, 2008)

A diferenciação entre as responsabilidades, pois são imensos os campos de atuação da área jurídica ao passo de algumas serem confundidas como: responsabilidade civil, responsabilidade trabalhista, responsabilidade penal etc..

A responsabilidade civil aparece de um ato ilícito, posteriormente gerando uma indenização como forma de amenizar as perdas, esse ato pode ser encontrado

facilmente no cotidiano, como não respeitar um sinal de trânsito e assim ocasionar um acidente. Não houve nenhum contrato selado entre as partes, mas gerou uma responsabilidade de indenizar para ressarcir, aquele que experimentou o prejuízo, poderia ela ser também acordada em um contrato, mostrando-se desnecessária então a comprovação da culpa do agente e sim apenas o nexo causal do ato ilícito com o dano causado a outrem (COELHO, 2010, P. 266).

Aparece, portanto a culpa como base para se falar em responsabilidade civil, pois mesmo com a Constituição de 1988 regulamentando novas formas inclusive moral, sua aceitação nos tribunais ainda seria retardada podendo então, qualquer pessoa ser responsabilizada em algum momento por algum equívoco. Nas palavras de Venosa:

Sob essa noção, toda atividade humana, portanto, pode acarretar o dever de indenizar. Desse modo o estudo da responsabilidade civil abrange todo o conjunto de princípios e normas que regem a obrigação de indenizar. Os princípios da responsabilidade civil buscam restaurar um equilíbrio patrimonial e moral violado. Um prejuízo ou dano não reparado é um fator de inquietação social (2005, P. 12).

Pode-se dizer então que a responsabilidade civil veio para igualar, ou retornar aquela pessoa tanto física como jurídica, que teve seu direito abalado por algum desrespeito a legislação por outrem. Fazendo assim a voltar o status quo o prejudicado. Conforme argumento de Molon:

Desta forma, a responsabilidade civil é o ressarcimento dos prejuízos acarretados ao lesado que sofreu tanto em seu patrimônio como em componentes de sua pessoa ou personalidade. Nessa esteira, cabe a Justiça, em última instância, reparar as perdas experimentadas e os danos morais sofridos pela vítima do assédio ou ato ilícito, à custa do agressor e de forma pecuniária (2014, P. 19).

A compensação pecuniária vem como uma forma de amenizar aquele dano sofrido. Agora com algumas modificações que vem sofrendo a legislação pertinente, Diniz (2014, p. 50) reforça “de sorte que a responsabilidade, na concepção moderna, comporta dois pólos: o objetivo, onde reina o risco criado, e o subjetivo, onde triunfa a culpa”.

Mais modernos e claros os conceitos de responsabilidade civil vão moldando-se e sendo modificados com diferentes demandas judiciais, mas para

serem responsabilizadas e penalizadas a pagarem tal indenização, se mostram necessário que alguns requisitos estejam presentes.

2.3 REQUISITOS FUNDAMENTAIS

Existem alguns pressupostos essenciais para que a responsabilidade civil seja confirmada, fazendo-se necessária sua presença dos mesmos, para que se responsabilize alguém por alguma coisa; o extinto artigo 159 do Código Civil; hoje 186 do Código Civil atual traz consigo essa definição.

Artigo 159 do Código Civil de 1916: aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência, violar direito, ou causar prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano. Estabelece este artigo a responsabilidade aquiliana (GONÇALVES, 1995, P. 25).

Estando então presentes estes pressupostos que serão abordados adiante restará configurada a obrigação de indenizar.

2.3.1 Ato ilícito

Esse requisito pode ocorrer tanto com uma ação positiva do agente infringindo a lei, quanto negativa, o agente causador do prejuízo, deixando de agir quando o deveria ter feito para evitar o dano, como evidencia o artigo 186 do atual Código Civil: “Aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Segundo Molon “O ato ilícito é a prática de uma conduta em desacordo com a ordem jurídica, que causa dano a outrem, violando direito subjetivo individual, que pode produzir efeitos jurídicos”. (2014, p. 20)

Esse então é um dos primeiros requisitos para começar a falar em ressarcimento de um prejuízo sofrido por alguém, ato ilícito agindo o agente fora da realidade do pacto social, trazendo assim com sua conduta ofensa ao direito de outrem. Melo ao tratar do ato ilícito leciona:

Que enquanto a ação constitui um ato positivo do agente, a omissão é, ao contrário, um ato negativo, ou a ausência de um ato que incumbia a alguém

praticar, tanto a ação como a omissão podem decorrer de ato próprio do agente, de terceiro ou de coisa que está sob guarda daquele. (2008, P. 194)

Posto está então, tanto aquele que aja contra a legislação como aquele que deveria ter agido e nada o fez comete ato ilícito devendo indenizar a vítima por suposto prejuízo causado.

Cavaliere Filho reforça “a responsabilidade subjetiva sempre estaria relacionada a um ilícito, ao passo que a responsabilidade objetiva estaria ligada a um comportamento lícito”(2014, P. 21).

No entanto “em todos os casos de responsabilidade objetiva há sempre a violação de um dever jurídico preexistente, o que configura a ilicitude” sendo “nesses e em outros casos não há responsabilidade em sentido técnico, por inexistir violação de dever jurídico, mas mera obrigação legal de indenizar por ato lícito”. (CAVALIERE FILHO, 2014, P.21)

O ato ilícito é o ato contrário ao direito, pois quando é executada uma contrariedade ao ordenamento jurídico, este ofende o direito de outrem, o qual fica sujeito as consequências. Sendo ele praticado pela ação ou omissão.

2.3.2 Culpa ou dolo

Quando o agente age com culpa esta poderia ser uma atitude lícita, em vista que não almejava o resultado danoso em momento algum, já o dolo é quando o agente tem a intenção de prejudicar, a sua conduta tem como fim o ato danoso.

Quanto ao dolo, este verifica-se quando o agente intencionalmente comete o evento danoso ou, assume o risco de provocá-lo, consciente das possíveis consequências. Quanto à culpa, o agente não tinha a intenção de causar o prejuízo, mas, decorrente de uma atitude negligente, imprudente ou imperita, acaba por causar. (MOLON, 2014, P. 20)

Cavaliere Filho afirma: “culpa é a violação do dever jurídico de cuidado, que o agente podia conhecer e observar, ou como querem outros, a omissão de diligencia exigível”. Enquanto que dolo para o autor é “conduta intencional dirigida a um resultado ilícito. Dolo, portanto, e a vontade conscientemente dirigida à produção de um resulta do ilícito” (2014, P. 46-47).

Ao causar um ato ilícito, seja com culpa ou dolo, este deve reparar o dano provocado a outrem. Neste sentido Melo afirma “a culpa, [...], é a inexecução de um

dever que o agente podia conhecer e observar, mas não o fez, acarretando o dever de indenizar aquele que foi atingido pelo ato positivo ou negativo” já o dolo ocorre “quando o ato é praticado mediante intenção deliberada do agente de cometer determinada infração. É, portanto, a violação consciente e intencional do dever legal e contratual”. (2008, P. 195)

Assim tanto em uma ação com vontade de agir “dolo”, ou em uma ação com culpa por: negligência, imprudência ou imperícia ficará o responsável obrigado a reparar tal dano cometido.

2.3.3 Nexo de causalidade

Nexo causal é a ligação entre o dano causado e a conduta do agente, causador do mesmo, aquele ato ilícito foi o causador daquele prejuízo experimentado pela vítima. É claro ninguém poderá responder por algum ilícito cometido por outra pessoa então o nexo causal vem para juntar o fato ao dano.

Na concepção de Molon (2014, p. 22) “estabelecida à relação entre o ato praticado pelo autor e o próprio dano experimentado pela vítima, caberá a responsabilização”.

Cavaliere Filho reforça “o nexo de causalidade é elemento indispensável em qualquer espécie de responsabilidade civil. Pode haver responsabilidade sem culpa, [...] objetiva, mas não pode haver responsabilidade sem nexo causal”. Também reforça “o nexo causal é um elemento referencial entre a conduta e o resultado. É um conceito jurídico-normativo através do qual poderemos concluir quem foi o causador do dano” (2014, p. 63)

Nesta linha de entendimento se faz necessário a vítima demonstrar que aquele ato ilícito ou aquela omissão causou o dano em questão, lembrando apenas o ato ilícito em si não gera a obrigação de responsabilizar; assim também entende Melo:

Causalidade é a relação de causa e efeito entre a ação e a omissão do agente e o dano resultante. Sem ele não existe a obrigação de indenizar. Sua prova incumbe à vítima. Esta relação é o liame que deve existir entre o ato ou fato ilícito e o dano produzido, razão pela qual é indispensável que se demonstre que sem esse fato o prejuízo não poderia ter acontecido. (2008, P. 195).

Essa necessidade de demonstração do nexo de causalidade acaba por desaparecer quando responsabilidade for objetiva, a qual será abordada mais adiante, mesmo porque já é encontrada na própria atividade do ofensor (teoria do risco).

A rigidez da teoria da culpa cede lugar à teoria do risco. Isto porque a responsabilidade baseada somente na culpa é insuficiente para responder às necessidades da atualidade. Na área de produção de bens, por exemplo, pode-se elencar a elevação do ritmo de trabalho, a precarização do ambiente do trabalho sem condições de exercê-lo com respeito à saúde do trabalhador, a alta competição entre trabalhadores na gestão por competitividade, entre outros. (MOLON, 2014, P. 25).

Mostra-se cada vez mais presente nos dias atuais a responsabilidade para defender o direito dos empregados frente à grande mudança mundial nas formas de produção, e no que diz respeito à qualidade produtividade e outros, diz ainda o autor: “Assim a responsabilidade subjetiva não responde com eficácia à realidade imposta pelo desenvolvimento. Em muitos casos resta impossível ao autor da ação provar a culpa ou dolo do agente causador do dano”. (MOLON, 2014, P. 25).

Mas isto é assunto para mais adiante, ainda para completar os requisitos mostra-se também necessário o dano.

2.3.4 Dano

O dano nada mais é a diminuição de patrimônio que sofreu a vítima, podendo também ser este ser moral, uma ofensa a integridade psíquica. Nas palavras de Diniz (2014, p. 53-54):

Ocorrência de um dano moral e/ou patrimonial causado a vítima por ato comissivo ou omissivo de agente ou de terceiro por quem o imputado responde, ou por um fato de animal ou coisa a ele vinculada. não pode haver responsabilidade civil sem dano, que deve ser certo, a um bem ou interesse jurídico, sendo necessária a prova real e concreta dessa lesão.

Portanto dano é um resultado negativo, podendo ser material ou moral, desde que comprovado e não seja uma mera suposição, causado pela ação ou omissão do agente. Suas duas formas são indenizáveis, nesta questão de dano moral explana o autor Melo (2008, p. 196-197).

Também o dano moral, dependendo do ordenamento jurídico, é indenizável não com uma quantificação patrimonial, que é impossível, mas com o objetivo duplo de impor uma sanção ao agressor para que não mais volte a infringir direito e, também, com o objetivo de provocar na vítima uma sensação de prazer para compensar a dor provocada pelo ato danoso.

Com esses requisitos consegue-se chegar à responsabilização do autor do dano, obrigando-o perante a legislação a uma reparação civil para restabelecer a situação inicial do ofendido.

O dano pode ser puramente moral, puramente material ou materiais e morais. Segundo Molon:

Os puramente materiais são aqueles que atingem o patrimônio em prejuízos que podem refletir em valor monetário, que se expressem em bens corpóreos, incorpóreos e direitos propriamente ditos que constituem o patrimônio em si. Os puramente morais, inclusos na Carta Magna de 1988 dentre os direitos e garantias fundamentais, nos seus incisos V e X (57), são aqueles que atingem o plano psíquico, e não o plano material como no outro caso. Não se baseiam em valor pecuniário, pelo simples fato de não ser possível estimar valores para a personalidade, sendo a lesão de cunho psicológico.

Os danos morais e materiais são aqueles em que os dois âmbitos são lesados. A vítima pode ser indenizada tanto material como moralmente, tanto no plano econômico como no psíquico, mesmo que decorrentes do mesmo fato gerador, sendo que a procedência do dever de reparação de uma, não influi na procedência da outra e vice-versa (2014, P. 23).

Perante isto nota-se que o ressarcimento poderá ser feito de forma individual ou cumulativa. No entanto, tem-se a necessidade comprovação dos requisitos fundamentais, para se identificar o evento danoso caracterizado pela conduta ilícita do agente, podendo ser omissiva ou comissiva.

2.4 RESPONSABILIDADE SUBJETIVA E OBJETIVA

A responsabilidade civil se divide por sua vez em duas espécies, a subjetiva e a objetiva, a primeira se funda na ideia de culpa para ser responsabilizado pelo dano, já a segunda afasta essa ideia necessitando apenas haver o dano. Coelho mostra as duas formas sendo:

Na primeira, o sujeito passivo da obrigação pratica ato ilícito e está é a razão de sua responsabilização; na segunda, ele só pratica o ato ou atos ilícitos, mas se verifica em relação a ele o fato jurídico descrito na lei como enseja dor da responsabilidade. Quem responde subjetivamente fez algo

que não deveria ter feito; quem responde objetivamente fez só o que deveria fazer. A ilicitude ou licitude da conduta do sujeito a quem se imputa a responsabilidade civil é que define, respectivamente, a espécie subjetiva ou objetiva (2010,P. 269).

Dentro da responsabilidade civil podemos citar uma sub-divisão sendo ela: a responsabilidade contratual e extracontratual, segundo Melo:

A responsabilidade contratual deriva de um contrato firmado entre as partes, quer seja escrito ou tácito. O dever de indenizar surge quando um dos contratantes não cumpre determinada obrigação decorrente do pactuado. De outra parte, classifica-se como extracontratual ou aquiliana a responsabilidade que não deriva de nenhum contrato, mas, pela infringência de um dever legal (ato ilícito), o agente causa prejuízo a outrem (2008, P. 191-192).

Diante das diversas formas de responsabilização, durante o projeto analisaremos apenas a responsabilidade civil objetiva e subjetiva. Sendo assim observa-se a evolução no ordenamento jurídico para atualmente se ter a responsabilidade civil mais adequada para cada caso concreto, vejamos as duas formas separadamente.

2.4.1 Responsabilidade civil subjetiva

Essa forma de responsabilidade civil há o fator culpa sempre tendo a necessidade de demonstrar para haver a responsabilização do autor do dano, devendo ela ser imputada ao agente e comprovada o nexo de causalidade, sua base legal está demonstrada no artigo 186 do Código Civil como já avistado anteriormente Molon nos dá à base da seguinte forma:

A responsabilidade subjetiva é a modalidade de responsabilidade civil que se assenta fundamentalmente na ideia de culpa, isto é, de como o comportamento do agente contribuiu para o prejuízo sofrido pela vítima, sendo na sua forma de culposa propriamente dita ou na forma dolosa (2014, P. 24).

É necessário nessa modalidade demonstrar a culpa do agente ou então a vontade de causar o dano, dolo, caso isso não aconteça à vítima deverá arcar com os próprios prejuízos (MELO, 2008)

Cabe então a quem sofrer prejuízo material ou moral provar tal prejuízo e também a culpa do ofensor para ter seus danos sanados, já nas palavras mais

rebuscadas do autor Cavalieri Filho(2014, p.33) “a partir do momento em que alguém, mediante conduta culposa, viola direito de outrem e causa-lhe dano, está se diante de um ato ilícito, e deste ato deflui o inexorável dever de indenizar”.

Então a responsabilidade civil subjetiva deverá sempre ser comprovada a questão de culpa ou dolo para o ressarcimento da vítima pelo seu prejuízo sofrido.

2.4.2 Responsabilidade civil objetiva

A responsabilidade civil objetiva não acarreta a demonstração da culpa devendo apenas o dano ter ocorrido, está é uma evolução desta, demonstrando ser muito sólida para resolver os conflitos atuais, sua base legal está no artigo 927 do Código Civil. Nery Junior afirma com base no neste artigo “que a responsabilidade será objetiva quando alguém por ato ilícito causar dano a outrem, fica o causador do dano obrigado à reparação independente de culpa quando a lei assim ordenar, ou quando a atividade implicar em risco” (2008, P. 733).

Fica claro no artigo do referido código que quando alguém causar dano a outrem e a lei ordenar reparação não há necessidade de comprovar culpa, assim afirma também o autor Melo (2008, p. 191) “a responsabilidade civil objetiva, independe, como já se viu, da comprovação de culpa por parte do agente. Basta que se comprove o dano causado e uma relação de causa e efeito entre este e o ato do réu”.

Ainda dentro desta teoria a de se falar em teoria do risco, onde aparece quando a atividade desenvolvida poderá causar dano ao outro, por si só o risco está ali o tempo todo. Com a Revolução Industrial e os ritmos mais acelerados ocorreu crescimento em vista das mudanças nas relações de emprego assim diz Molon:

A rigidez da teoria da culpa cede lugar à teoria do risco. Isto porque a responsabilidade baseada somente na culpa é insuficiente para responder às necessidades da atualidade. Na área de produção de bens, por exemplo, pode-se elencar a elevação do ritmo de trabalho, a precarização do ambiente do trabalho sem condições de exercê-lo com respeito à saúde do trabalhador, a alta competição entre trabalhadores na gestão por competitividade, entre outros (2014, P. 25).

Essa teoria muito utilizada nos dias de hoje, principalmente na questão de igualar empregados e empregadores, mostrando-se muito distantes suas realidades desde o tempo da Revolução Industrial até os dias de hoje.

Todas essas teorias vêm para melhorar as relações perante a sociedade abarcando as questões trabalhistas, estas eram visivelmente modificadas pelas relações de trabalho tão precárias quando acontecia à revolução industrial, “a Constituição de 1988 modificou a orientação das normas constitucionais anteriores, determinando que o trabalhador teria direito a “redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (art. 7º, XXII). (MARTINS,2014, p. 233).

Com esse entendimento temos a idéia que a Constituição de um País vem para incluir direitos fundamentais de uma nação sendo um deles o trabalho. Na época este era tão esquecido devido às rápidas mudanças impostas pela Revolução Industrial. Portanto na época se mostra necessário a proteção dos direitos civis:

Sendo a Constituição a norma jurídica fundamental que contem os valores considerados, pela nação, aptos à realização dos seus fins primeiros, os direitos sociais devem ser nela primeiro incluídos, pelo significado de que se revestem na vida contemporânea” (NASCIMENTO, 1991, P. 2).

O crescimento da responsabilidade civil no ordenamento jurídico teve sua ampliação muito apegada às revoluções, e uma das maiores foi à industrial que acabou por ser também uma das mais significativas para a revolução do trabalho; crescendo dentro da teoria do risco como forma de punir patrões da época por danos causados a seus funcionários.

3. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Neste capítulo será apresentado o assédio moral propriamente dito no meio laboral, assim como breves conceitos de assédio sexual no ambiente de trabalho, sua evolução histórica, seus elementos caracterizadores e a legislação pertinente a tais atos e para encerrar a instrumentalização do assédio.

3.1 O ASSÉDIO CONCEITO E EVOLUÇÃO HISTÓRICA (MORAL E SEXUAL)

O assédio moral é uma violência sofrida pelo empregado, no seu ambiente de trabalho; ela na sua maioria das vezes é cometida pelo preposto da empresa direcionada aos seus subordinados sendo essa conduta repetida durante algum tempo visando afetar os empregados.

Essas agressões psicológicas acabam por causar vários danos aos trabalhadores afetando sua moral, seu rendimento no trabalho, refletindo também em seu lar, progredindo na maioria das vezes para doenças físicas e laborais.

A doutrinadora Hirigoyen entende:

Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (2001, P.65).

Nas palavras de Alkimim (2006, p. 36) conceitua assédio sendo:

O assédio moral, também conhecido como terrorismo psicológico ou “psicoterror”, é uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, e que consiste na prática de atos, gestos, palavras e comportamentos vexatórios, humilhantes, degradantes e constrangedores, de forma sistemática e prolongada cuja prática assediante pode ter como sujeito ativo o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical), um colega de serviço (assédio horizontal), ou um subordinado (assédio ascendente), com clara intenção discriminatória e perseguidora, visando eliminar a vítima da organização do trabalho.

As formas de assédio acontecem das mais variadas, assim como demonstrado pela doutrinadora não é necessário que se profiram palavras

agressivas, apenas olhares, gestos ou a indiferença caracterizam a agressão, trazendo com sigo o terror psicológico.

Este psicoterror afeta os funcionários, o qual evolui para doenças e acaba até por matar. Estas enfermidades, não são restritas ao ambiente de trabalho, pois se estendem aos lares, causando com isso transtornos a família inteira. (GUEDES, 2008)

Mostra-se claramente que o assédio moral no ambiente de trabalho tem efeitos devastadores na vida do assediado, tanto na questão laboral ou quando se fala em suas consequências para a família.

Também conceitua o assédio moral no ambiente de trabalho Pamplona Filho:

[...] o assédio fere a dignidade psíquica do ser humano.

De fato, o assédio, seja sexual ou moral, é uma conduta humana como elemento caracterizador, indispensável da responsabilidade civil, que gera potencialmente danos, que podem ser tanto materializado, quanto extrapatrimoniais.

O dano moral é justamente este dano extrapatrimonial que pode ser gerado pelo assédio, ou seja, a violação de um direito de personalidade, causada pela conduta reprovável ora analisada (2011, P.39).

Algumas vezes junto ao assédio moral consegue-se identificar a presença do assédio sexual; que é uma forma de cerceamento a essa liberdade, causando assim com tais condutas estas duas formas de assédio em uma única agressão. Como demonstra Pamplona Filho:

Conceitua-se assédio sexual como toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual.

Por se construir em uma violação do princípio de livre disposição do próprio corpo, essa conduta estabelece uma situação de profundo constrangimento, com violação dos direitos da personalidade da vítima e, quando praticada no âmbito das relações de trabalho, pode gerar consequências ainda mais danosas (2011, p. 35).

Por todo demonstrado, fica claro o quanto prejudicial é o assédio moral e sexual nas relações laborais, tanto para o empregado, quanto para sua família e não ficando de fora a empresa, pois em muitas dessas situações o funcionário afastado de suas funções por doenças ocupacionais acaba por fazer falta a organização, devido sua mão de obra não estar presente.

O assédio moral já se mostra presente nas relações de trabalho a muitos anos, mas apenas recentemente vem sendo estudado e discutido em várias partes do mundo como uma agressão real no dia-a-dia de empresas, como causador de grandes males a saúde ocupacional do profissional.

Como mostra em sua obra Hirigoyen:

Embora o assédio moral no trabalho seja uma coisa tão antiga quanto o próprio trabalho, somente no começo desta década foi realmente identificado como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho, não só diminuindo a produtividade como favorecendo o absenteísmo, devido aos desgastes psicológicos que provoca. Esse fenômeno foi estudado principalmente nos países anglo-saxões e nos países nórdicos, sendo qualificado de *mobbing*, termo derivado de mob (horda, bando, plebe), que implica a idéia de algo importuno (2001, P. 65).

O termo *mobbing* é utilizado em várias partes do mundo, sua tradução seria o mesmo que maltratar, sitiar, como se trata de uma agressão ao psicológico do agredido seus primeiros estudos foram na área da medicina como demonstra a juíza Guedes:

No começo de 1984, o cientista sueco heinz Leymann pública, num pequeno ensaio científico, o resultado de uma longa pesquisa pelo National Boar of Occupational Safety and Healt in Stokolm, no qual demonstra as conseqüências do mobbing, sobretudo na esfera neuropsíquica, da pessoa exposta aum comportamento humilhante no trabalho durante certo tempo, seja por parte dos superiores, seja dos colegas de trabalho. Ao primeiro estudo publicado por Leymann seguiram-se muitos outros novos projetos de pesquisa foram iniciados no norte da Europa. Dada a sua profunda formação como médico, psiquiatra, pedagogo, psicólogo e por ser pioneiro no estudo do *mobbing*, diagnósticos e cura de vitimas, Leymann é considerado a maior autoridade no mundo sobre assédio moral e teve a primazia de popularizar o conceito e o termo *mobbing* fazendo nascer uma nova fase para a vitimologia (2008, P. 27).

A partir de tais estudos que deu-se a necessária ênfase a este fenômeno, o qual já se fazia presente há anos no meio do trabalho, mas não era reconhecido. Estes então puderam ser demonstrados números e dados do quanto essas perseguições no ambiente de trabalho eram prejudiciais.

Assim como o assédio moral, o sexual também muito presente nas relações de trabalho não eram desmascarados e enfrentados como um problema no meio laboral, sendo mais uma forma de desigualdade como versa em suas palavras Pamplona Filho:

Na verdade, desde a antiguidade, prevalecia à idéia preconcebida de superioridade masculina, em que a mulher era reduzida a condição muito próxima de objeto, não somente sexual, mas também de direito [...]. Nesse panorama histórico das relações jurídicas relacionada com a emancipação e o trabalho da mulher, a Revolução Industrial, sem sombra de dúvida, é um marco divisório para a efetiva conquista do espaço feminino na sociedade moderna. (2011, P. 31-32)

Com isso demonstra-se que tanto os assédios morais quanto os sexuais, estão intrínsecos nas relações de trabalho desde muito antes de ouvir-se falar nessas denominações, mas apenas há alguns anos vem sendo intensamente estudados e tratados como uma forma de degradação do trabalhador.

3.2.ELEMENTOS CARACTERIZADORES E LEGISLAÇÃO

Dentre as formas diversas de assédio existem elementos que acabam por caracterizá-los, onde os mais visados são a conduta abusiva, a qual essa conduta atente contra a dignidade psíquica, e que seja uma conduta reiterada, não tendo sido praticada apenas uma vez.

A conduta abusiva se mostra mais presente no meio do trabalho, sendo a do superior que agride seu subordinado das formas mais variadas como demonstra Hirigoyen: “A agressão, no caso, é clara: é um superior hierárquico que esmaga seus subordinados com seu poder. Na maior parte das vezes, é este o meio de um pequeno chefe valorizar-se” (2001, P. 82).

Desta forma quando um superior hierárquico usa seu cargo para diminuir seu subordinado e desferir-lhe agressões verbais estará incorrendo em uma conduta abusiva; essa conduta mais frequente, de cima para baixo, chamada de terrorismo psicológico, ou então assédio moral do tipo vertical, pois evidentemente nessa forma de agressão é feito por algum membro da direção da empresa ou por qualquer superior hierárquico a algum empregado (GUEDES, 2008).

A conduta abusiva é um meio de facilitar através de seu cargo, o assédio ao funcionário, é uma forma de se impor perante o mesmo:

Características como dominação, subjugação, humilhação estão presentes em muitos ambientes de trabalho e demonstram o comportamento do assediador, que pode ser o próprio empregador, ou seu representante, na figura de um superior hierárquico, que manifesta seu autoritarismo de forma opressora, como uma expressão de um recalque sintomático de insatisfação interna (RONDELLI, 2014, P. 91).

Sendo assim a conduta abusiva é nada mais que uma forma demasiada de utilizar seu suposto poder organizacional para ferir seu subordinado psicologicamente.

O assediador, que no âmbito do trabalho pode ser o patrão, supervisor, gerente (sempre um superior), num processo de assédio moral, pretende ter o controle e o domínio absolutos do trabalhador assediado.

Quanto a este ponto Alkimin fala que o assédio moral é:

É uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, e que consiste na prática de atos, gestos, palavras e comportamentos vexatórios, humilhantes, degradantes e constrangedores, de forma sistemática e prolongada, cuja prática assediante pode ter como sujeito ativo o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical), um colega de serviço (assédio horizontal), ou um subordinado (assédio ascendente), com clara intenção discriminatória e perseguidora, visando eliminar a vítima da organização do trabalho (2006, P.136).

Como segunda característica deve o assédio ser desferido contra a dignidade deste empregado causando-lhe danos psicológicos e posteriormente físicos, esses assédios pode ocorrer de várias formas e muitas podem até passar despercebidas como demonstra Hirigoyen:

O assédio nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente. 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 (2001, P. 66).

As vítimas muitas vezes não se dão conta que estão sendo assediadas e vão perdendo seu espaço em seu meio de trabalho aos poucos e quando se dão conta já estão com enormes problemas, sem conseguir enxergar uma saída que não seja a demissão.

Atualmente a forma de administrar das empresas força os funcionários que não se adaptem ao novo modelo acabem por sofrer as consequências. A autora Guedes analisa claramente quando versa:

Se por um lado, o abuso de poder, que, normalmente, descamba para a administração por estresse, pode ser facilmente desmascarado, a manipulação insidiosa causa maior devastação, porque é sub-reptícia e, na fase inicial, até mesmo a vítima não enxerga a intenção malévola do sujeito perverso, oculta em comportamentos aparentemente normais (2008, P. 39).

Este assédio dirigido no primeiro momento ao empregado muitas vezes e tão mascarado com brincadeiras que ninguém, nem mesmo a vítima nota o assédio.

Inúmeras são as formas de assédio perverso e passam muitas vezes despercebidos pela vítima, mas seu subconsciente está processando a somatizando informações ruins, algumas delas são descritas e encontradas facilmente no cotidiano por Molon:

O sujeito perverso emprega inúmeras formas de atacar a vítima, quais sejam hostilidades, dar de ombros, olhar de desprezo, recusa da comunicação, recusa de uma explicação sobre aquele comportamento, críticas à performance profissional, ataque à vida privada, insinuações, constrangimentos, calúnias, mentiras, fofocas, isolamento da vítima do convívio com colegas, tudo para ver a vítima imobilizada, corrompida moralmente no seu próprio ambiente do trabalho (2014, P.10).

Estes ataques acabam por minar a confiança e a auto-estima do funcionário sendo na maioria das vezes afastado por doenças acometidas no ambiente de trabalho.

Ainda como última característica não basta que os ataques se manifestem por uma única vez para ser configurado um assédio moral, há necessidade de reiteradas investidas contra este obreiro.

Guedes assim explica:

O fenômeno se instala de modo quase imperceptível. Inicialmente a vítima descuida, encarando o fato como uma simples brincadeira; todavia, é na repetição dos vexames, das humilhações, que a violência vai se mostrando demolidora e, se ninguém de fora intervier energeticamente, evolui numa escala destrutiva (2008, P. 39).

Com diversas investidas perversas, a vítima vai se sufocando até não ter mais refúgio caindo muitas vezes em depressões profundas e em muitos casos, como se têm relatos, tirando a própria vida.

As vítimas vão sendo acuadas sem nem mesmo notarem quando, onde iniciam com agressões pontuais as quais vão tornando-se cada vez mais intensas, fazendo assim vários tipos de manobras em um lapso de tempo bem maior. (HIRIGOYEN, 2001)

Para Rondelli como não poderia de ser: “O assédio moral é construído cotidianamente, em atos sutis e desgastantes, e consomem a energia física,

emocional e mental de quem sofre está violência, que não tem forças nem mesmo para gritar em seu favor”. (2014, p. 92).

As repetições vão cada vez mais afundando a vítima em seu próprio mundo, passando ela a pensar muitas vezes ser merecedora de tamanha covardia; e com o passar dos anos e estudos desenvolvidos na área, atualmente a legislação vem defendendo seus obreiros desses assédios sofridos no ambiente de trabalho quando no passado, nem mesmo eram reconhecidas tais agressões.

Inicialmente a carta magna traz em seu conjunto de leis artigos fundamentais para estas questões serem abordadas; o artigo 1º e 5º trazem a seguinte redação:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela União indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos [...]
 III - a dignidade da pessoa humana; [...]
 IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (BRASIL, 1988)

O artigo primeiro traz consigo um dos preceitos básicos que é dignidade da pessoa humana, o qual sem esse não se é capaz de iniciar nenhuma relação ainda mais uma relação de emprego.

Não diferente do artigo primeiro o artigo 5º em seus incisos V e X taxa a igualdade entre as pessoas e que qualquer forma de tratamento independente do seu local, é merecedor de direito a respostas proporcionais não sendo em seu bojo aceito transgressões contra a honra a dignidade entre tantas outras:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...]
 V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; [...]
 X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (BRASIL, 1988).

Não haverá a necessidade de tais agressões estarem restritas ao ambiente de trabalho para se tornem abomináveis e passíveis de reparação por parte de quem a quer as tenho desferido.

O Código Civil de 2002 em seu artigo 186 também em seu compilado de leis veda tais atitudes condenando a reparação do dano causado ainda sendo ele

unicamente moral: “Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

No mesmo código temos ainda o artigo seguinte que versa sobre a hipótese de cometimento de ato ilícito, quando utilizado algum direito, excedem-se seus limites para se obter vantagens podendo elas ser psicológicas conforme artigo 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”.

Neste mesmo diploma legal poderia ainda ser citado aqui mais dois artigos muito importantes também para essa questão dos danos causados o artigo 927 e 932 III do Código Civil.

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

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. [...]

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil: [...]

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele (BRASIL, 2002)

A legislação é notadamente muito vasta em mostrar clareza na proteção dos direitos individuais enquanto ser humano, e no que tange as relações de trabalho em seu artigo 932 como supra informado, são responsáveis pelas reparações de danos que cometem em seus ambientes de trabalho aos obreiros, empregados serviçais e prepostos assim entendendo que a relação de emprego deve ser pautada na dignidade da pessoa humana, devendo os trabalhadores de qualquer seguimento tratados com o devido respeito e hombridade.

Como não poderia deixar de ser em legislação específica a CLT também versa sobre o tema corroborando com todo já exposto em seu artigo 483 em *verbis*:

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

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;

- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
 - e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
 - f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.
- § 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço (BRASIL, 1943).

O artigo da CLT deixa muito evidente, a relação de emprego deve ser pautada no respeito e na cumplicidade devendo tanto o empregador quanto empregado observar os preceitos dos bons costumes e da ética profissional não sendo aceito a utilização de métodos de coerção como forma de dominação.

Não sendo aceito que a hierarquia profissional se torne um álibi para os funcionários serem oprimidos e mal tratados o seu bel prazer, esta forma de perversão acaba por passar batida haja vista a maioria dos assediados não procura o judiciário para reaver seus direitos é o entendimento também de Rondelli:

O assédio moral sofrido por muitos empregados é uma pratica comparada aos ambientes da senzala, ou da escravidão, as figuras previstas no artigo 483 da CLT indicam a proteção ao empregado que não pode sofrer rigor excessivo, ser ofendido física ou moralmente em seu ambiente de trabalho, sob pena de se confirmar a justa causa do empregador. Mas são poucos os que buscam o reconhecimento do judiciário, desta pratica do empregador e muitos são os que deixam de postular seus direitos judicialmente, ou mesmo manifestar seu direito de resistência(2014, P. 92).

Os avanços tidos tanto no campo das pesquisas quanto na jurisprudência brasileira ainda não são nenhum pouco satisfatório perante a demanda a qual deixa hoje de ser apreciada pelo judiciário, entendendo assim que mesmo com o crescimento deste fenômeno ainda se está muito longe de números concretos.

3.3 INSTRUMENTOS DE ASSÉDIO

Várias são as formas pelas quais podem ser feitas as agressões dentro do ambiente de trabalho, alguns destes instrumentos serão abordados e estão entre os mais utilizados do dia a dia; como o de recusar a comunicação direta, desqualificar, ou então o isolamento do obreiro.

Muitas agressões estão presentes no ambiente de trabalho em vista das fortes concorrências as quais são impostas aos funcionários para demonstrar mais

qualidade à produtividade no trabalho, aumentando assim a carga de trabalho, e assim demonstrar seu valor.

Muitas são as mudanças no ambiente laborativo em vista das produções, estarem mais rápidas e em linhas de produção, os quais permitiram crescimento no ganho das empresas. Por outro lado, aumentou muito as doenças ocupacionais em vista do ritmo acelerado, como expõe Guedes:

Hoje o mundo de trabalho com sua intensificação de ritmo. O crescimento da concorrência, os métodos de gerenciamento para estimular o individualismo e a evidência pessoal, conduzem a exasperação deste modelo em sintonia com uma sociedade de aparência e intolerante com a fraqueza humana. (2008, P. 77).

Estas disputas permitem a agressão por parte do agressor, mas também pelos colegas com a ideia de busca de melhoria no trabalho sendo a mais utilizada à recusa em comunicação direta, onde neste instrumento perverso nada é dito a vítima a qual não tem como se defender, pois nem sabe em verdade se está incorrendo em erro nas palavras de Hirigoyen:

O agressor reusa-se a explicar sua atitude. Essa negação paralisa a vítima, que não pode se defender, o que possibilita a continuidade das agressões. Recusando-se a mencionar o conflito ou discuti-lo, o agressor impede o debate que poderia levar a solução. No mecanismo da comunicação perversa o que se busca é impedir o outro de pensar, de compreender, de reagir. (2001, P. 66).

Essa recusa a comunicação, causa um grande mal-estar à vítima, pois está jamais saberá se está concluindo as tarefas com eficiência ou não, assim ficando à mercê dos chefes para reclamações em quaisquer hipóteses.

Algumas destas vítimas chegam a ser assediadas em casa, estas já afastadas do ambiente de trabalho acabam recebendo telefonemas ou são tratadas no trabalho aos berros para em outra tentativa de intimidação (GUEDES, 2008).

Com está análise, nota-se que não se comunicar é uma forma muito segura de agressão, porque deste jeito o agressor passa quase despercebido jogando a culpa por reações explosivas para a vítima, algumas vezes estes instrumentos são o início dos assédios, assim também corrobora as palavras de Rondelli, em sua dissertação quando diz:

A dificuldade de comunicação clara é um elemento considerado como causador de sensações desagradáveis no ambiente de trabalho, e a prática de uma comunicação reticente é causadora de angústias que podem ser o início da caracterização do assédio moral (2014, P. 93).

Notadamente tanto o ato de ofender com palavras de baixo escalão quanto o de deixar a vítima sem comunicação, são formas muito eficientes de assediar o trabalhador causando danos muito graves.

Outro instrumento muito utilizado pelos assediadores é a desqualificação, é uma forma de mostrar a vítima de que seus serviços não estão mais à altura e a mesma não tem competência para desempenhá-lo.

Estas agressões também se dão de forma discreta dificultando a defesa, pois como se defender de um dar de ombros ou de um olhar com, mas intenções. A desqualificação pode entrar como outras e simplesmente não dar-lhe um simples bom dia, assim fazendo com que o assediado não se sinta parte daquele grupo, ou com um simples comentário falando mal da roupa do colega colocando em cheque seus comportamentos para com sua função (HIRIGOYEN, 2001).

O comportamento aqui visa a denegrir a imagem da vítima perante seus colegas o qual pode ser feito de várias formas. Guedes em seu livro terror psicológico no trabalho assim mostra:

[...] um conjunto de atos se volta para atingir a reputação da vítima. Para derrubar sua auto-estima, o perverso utiliza-se de vocabulário rasteiro, derrisão, frases de duplo sentido, comparações indecentes, finge ignorar a presença da vítima cochilando e murmurando na sua presença. Critica-se o seu modo de ser, suas atitudes, seu modo de vestir-se, de andar, de falar, de um defeito físico (2008, P. 34).

Para Rondelli a desqualificação vem como uma das formas de desmotivar o empregado no meio de trabalho. Essa nova forma de indústria motiva a competição acirrada e é uma forma de gerar conflitos sem que o agressor seja notado:

Observações negativas feitas em frente a colegas de trabalho, humilhações dissimuladas como falsas proposições de apoio são frequentes nesta fase, todos os demais procedimentos, da mesma forma, referem-se a comunicação instigadora de conflitos (2014, P. 106).

Desqualificar é denegrir a imagem do funcionário perante seus colegas de empresa de todas as formas apresentadas.

Assim aquele mesmo que um dia foi um dos melhores da empresa passa a acreditar não ter competência suficiente para execução de suas tarefas rotineiras.

Mais uma forma utilizada com muita eficiência e silenciosa nas empresas é o isolamento, podendo ser feita de várias formas jogando um funcionário contra o outro ou colocando em um setor onde o mesmo não tenha contato com as demais pessoas, impossibilitando de reclamar e de se rebelar.

Algumas dessas formas estão expostas no livro de Hirigoyen aonde versa o seguinte:

Quando esse afastamento vem dos colegas, consiste em deixá-lo comer sozinho no refeitório, em não convidá-lo quando saem para beber juntos... Quando a agressão vem da chefia, a vítima escolhida é progressivamente privada de toda e qualquer informação. É isolada, não é chamada para as reuniões. Sabe o que esperam de seu trabalho na empresa por meio de notas de serviço. Depois é posta em quarentena, arquivada. Não lhe dão nada para fazer, mesmo estando seus colegas sobrecarregados, mas também não lhe dão permissão de ler seu jornal ou de sair mais cedo (2001, P. 70).

A vítima é colocada quase em apartado perde toda comunicação com colegas, e em muitas vezes retiram a mesma do local de trabalho colocando em outro completamente diferente como forma de punição, sem mesmo dar-lhe uma explicação.

Também no entendimento de Guedes esse isolamento é visto como prestação de trabalho:

Aqui a intenção é golpear a profissionalidade da vítima, seu trabalho é depreciado. É recorrente a transferência ou rebaixamento de função, obrigada a realizar trabalhos inúteis ou condenada à ociosidade. Confinada, a vítima termina enredada numa armadilha sem chances de defesa (2008, P. 34).

Todas essas formas são utilizadas para denegrir a imagem do trabalhador e humilhá-lo diante de seus colegas e assim tirar sua autoestima, com o intuito de retirá-lo do quadro de trabalho, livrando-se daquilo que seria uma pedra no sapato de superiores hierárquicos, em todos os seus sentidos: por inveja ou por a vítima ter estabilidade, a qual impossibilita sua demissão e com isso forçar assim o seu pedido. Qualquer forma é cruel e mata o funcionário aos poucos, e vem crescendo cada vez mais no meio ambiente de trabalho.

Estes tipos de comportamento quando deixados de lado e ignorados pelo empregador acaba como dito no capítulo anterior atraindo para si a responsabilidade pelos danos causados por seus prepostos assim também entende Rondelli (2014, P.98):

As doenças ocupacionais verificadas neste tipo de ambiente podem ser consideradas para responsabilização civil do empregador que, ao deixar de cuidar do ambiente afetivo e emocional, expôs seus empregados a riscos a saúde.

Cabe aqui ao empregador prevenir tais métodos de trabalho e garantir a não adoção, e o poder de controle as quais as empresas possam fazer jus, e este não seja administrado por prepostos mal-intencionados, os quais utilizam de arma para agredir e humilhar funcionários.

3.4 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NOS CASOS DE ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO, DOS JULGADOS DO TRT DA 12ª REGIAO

Cabe então ao empregador fiscalizar e prevenir que tais abusos dentro do ambiente de trabalho não ocorram, proporcionando um meio sadio e respeitoso para que sejam desenvolvidas as atividades laborais, daquele seguimento;

Assim será proposta uma análise no terceiro capítulo dos julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª região para avaliar de que forma é responsabilizado o empregador quando não cumprido suas obrigações, tendo ou não que ser demonstrada a culpa do mesmo causando o assédio um dano ao trabalhador e como deve ser reparado.

3.4.1 Assédio moral e a condenação em dano moral

O assédio moral em algumas hipóteses chega a causar varias doenças ao trabalhador começando muitas das vezes como uma patologia psíquica transformando-se em doenças que afetam o corpo.

Com o contrato o empregador dirige a relação contratual, cabendo então a este manter o ambiente de trabalho sadio tanto sexualmente como psicologicamente nas palavras de Pamplona Filho:

Se a um aspecto do direito do trabalho a ser destacado, que, inclusive, justifica sua autonomia em relação ao direito civil, é o fato de que, nas relações trabalhistas, o contrato de emprego implica necessariamente a subordinação jurídica do empregado ao empregador, que dirige a prestação de serviço de forma pessoal, com poder hierárquico e disciplinar, mediante a remuneração (2011, P. 61).

Também mostra o autor:

Por isso mesmo entende-se que, dentre os deveres gerais de conduta na relação empregatícia, há de se incluir a responsabilidade patronal pela garantia de ambiente de trabalho sexual sadio, sob pena de se violar tanto os princípios básicos de proteção do direito do trabalho, quanto à própria liberdade individual constitucionalmente tutelada(2011, P. 61).

Sendo assim, como detém o empregador os poderes de decisão dentro da relação de emprego devem este abarcar os princípios constitucionais básicos de proteção do direito do trabalho e também o da própria liberdade individual, como demonstrado pelo autor acima; para o empregado não ter seus direitos violados em nenhuma de suas formas?

Quando estes princípios não são observados podem ocasionar vários danos ao empregado sendo de cunho psicológico após passando ao físico e assim afetando até a família da vítima levando em alguns casos a situações bem drásticas.

Alguns destes danos pessoais são apresentados por Hirigoyen em sua obra quando fala de descompensação:

É em geral no estágio de descompensação que nós psiquiatras, encontramos essas vítimas. Elas apresentam um estado ansioso generalizado, perturbações psicossomáticas, ou um estado depressivo. Nos sujeitos mais impulsivos, a descompensação pode se dar com a passagem de atos violentos, que levam ao hospital psiquiátrico. Aos olhos dos agressores, não é raro que essas perturbações sirvam como justificativa para sua perseguição (2001, P. 178).

Em algumas outras vezes esses efeitos aparecem em seus corpos como também apresenta a autora:

Em outras vítimas, a resposta é fisiológicas: úlceras de estômago, doenças cardiovasculares, doenças de pele.... Vemos algumas emagrecerem, tornam-se fracas, expressando no corpo um dado psíquico de que não tomam consciência e que pode ir até a própria destruição da identidade. As perturbações psicossomáticas não resultam diretamente da agressão, mas do fato de o sujeito estar incapaz de reagir. Faça o que ele fizer, está errado, faça o que fizer é culpado (2001, P. 179).

As doenças muitas vezes entendidas como físicas são a apresentação de um problema psíquico que não fora tratado, assim transformando-se em alguma doença mais grave como acima citadas.

Muitas destas doenças citadas anteriormente têm, além de uma evolução psíquica para física, também acabam passando para o seio familiar para Guedes:

Os danos na esfera emocional atingem em cheio a vida familiar e social da vítima, desencadeando crise existencial, crise de relacionamento e crise econômica. Sabemos que o trabalho é a principal fonte de reconhecimento social e realização pessoal. O ser humano se identifica pelo trabalho. Na medida em que a vítima sente que está perdendo seu papel e sua identidade social, que está perdendo sua capacidade de projetar-se no futuro verifica-se uma queda da auto-estima e surge o sentimento de culpa; a vítima é tomada por grave crise existencial. A crise de relacionamento ocorre tanto na família quanto na esfera social. A relação familiar arruína-se na medida em que está e a válvula de escape da vítima, que passa a descarregar sua frustração nos membros da família (2008, P. 109).

Esses assédios passam então a afetar não apenas a vítima, mas sua família como um todo, pois sem condições de trabalho o trabalhador acaba por ter problemas financeiros causando enorme desconforto por muitas vezes não mais conseguir fazer o provento do seu lar.

Alguns destes assédios como isolamento do funcionário, ritmos exagerados de trabalho ocasionando doenças ocupacionais quando identificados e levados à justiça são compensados de algumas maneiras as quais serão expostas a seguir analisando as formas como os danos devem ser reparados assim devendo os magistrados equacionar a indenização tendo em vista vários fatores a seguir expostos no próximo item.

3.4.2 Formas de quantificação do dano decorrente do assédio

Nos casos de assédio moral existem algumas formas de arbitrar o quanto deverá pagar o infrator pelo dano causado, levando-se em conta também quantas vítimas foram atingidas; podem ser utilizadas duas formas para quantificar a reparação, estes dois trazidos pela dogmática jurídica são: o sistema tarifário e o sistema aberto assim demonstrado pelo autor Pamplona Filho:

No primeiro caso, há uma predeterminação, legal ou jurisprudencial, do valor da indenização, aplicando o juiz a regra a cada caso concreto, observando o limite do valor estabelecido em cada situação. [...]

Já pelo sistema aberto, atribui-se ao juiz a competência para fixar o quantum subjetivamente correspondente à reparação/ compensação da lesão, sendo este sistema adotado no Brasil (2002, P. 175-176).

Os dois sistemas muito claros e de fácil compreensão, em um primeiro momento a legislação já trará em seus artigos a quantificação para cada caso bastando apenas sua aplicação, já o sistema aberto como demonstrado pelo autor fica a critério do magistrado em questão quantificar quão tamanha foi à lesão a vítima, assim quantificando assédio moral pelo seu livre arbitramento.

Este livre arbítrio não é soberano podendo o magistrado estipular qualquer quantia absurda sem nenhum parâmetro devendo seguir algumas normas não expressa que existem em seu caráter como demonstra em sua obra Diniz:

[...] O juiz deverá apelar para o que Le parecer equitativo ou justo, mas ele agira sempre com um prudente arbítrio, ouvindo as razões da parte, verificando os elementos probatórios, fixando moderadamente uma indenização, portanto, ao fixar o quantum da indenização, o juiz não procedera ao seu bel prazer, mas como um homem de responsabilidade, examinando as circunstancia de cada caso, decidindo com fundamento e moderação. Arbítrio prudente e moderado [...] (2014, P.117).

Então o juiz fixará a penalidade a ser reparada pelo agressor, mas sempre dentro de limites éticos e analisando dentro do caso as questões que foram provadas porque, além da restauração do prejuízo sofrido pela vítima deve ter um caráter pedagógico à decisão, tentando inibir possíveis novas agressões, mas com o cuidado de que não se aja um enriquecimento ilícito.

Tem então o magistrado a difícil tarefa de mensurar dentro de suas convicções, moderadamente o valor a ser indenizado; buscando o representante da justiça uma solução concreta ao caso que é apresentado a ele como demonstra o autor Glöckner:

Realmente, é indiscutível que a dor não tem preço. Isso torna o tema essencialmente complicado. Mas o direito é ciência viva e em constante evolução. Suas bases filosóficas milenares são alicerces de seu contínuo desenvolvimento, por estas, devemos, como nestes casos, buscar soluções mais concretas para valorar o dano pessoal sofrido por aquele trabalhador, assediado moralmente em seu ambiente de trabalho (2004, P.53).

Para o autor difícil é quantificar a dor do trabalhador, mas o direito deverá buscar soluções para estes conflitos também; assim divide o autor em duas as

formas de reparação, a reparação in natura e a reparação pecuniária; no mesmo sentido anteriormente apresentadas apenas com nomenclaturas distintas:

Reparação in natura trata-se da reposição do bem em estado e condições ao qual foi encontrado antes do fato delituoso, constituído assim a forma mais adequada de reparação. No entanto a reparação in natura é cabível quando se trata de bem material patrimonial, caso ocorra à deterioração deste, poderá haver a substituição por outro de igual qualidade e valor. Entretanto, como o assédio moral trata da questão de dano pessoal do trabalhador, tendo como consequência o trauma físico e psicológico, não podemos falar em reparação in natura, uma vez que dificilmente poderá voltar ao status quo; cabe, sim, uma indenização pecuniária, como forma de punição ao causador do dano, bem como uma compensação do dano sofrido (GLÖKNER, 2004, P.53).

A reparação pecuniária é a mais utilizada atualmente como demonstra o mesmo autor:

Não podemos negar que a reparação in pecúnia é dominante nas condenações judiciais e na jurisprudência aqui no Brasil, seguindo uma tendência mundial entre os países avançados economicamente (2004, P.53).

Entende-se então que a forma mais adotada é a pecuniária como ressarcimento pelo dano sendo este arbitramento do magistrado ser o mais justo não apenas com a vítima, mas também com o réu em suas palavras o autor João de Lima Teixeira Filho *apud* Pamplona Filho entende da mesma forma:

Não há negar que a compensação pecuniária domina nas condenações judiciais, seja por influxos do cenário econômico, antes instável e agora em fase de estabilização, seja pela maior liberdade do juiz em fixar o *quantum debeat*. Deve fazê-lo embanhado em prudência e norteador por algumas premissas, tais como, a extensão do fato inquinado (número de pessoas atingidas, de assistentes ou de conhecedoras por efeito de repercussão; permanência temporal (o sofrimento é efêmero, pode ser atenuado ou tende a se prolongar no tempo por razão plausível); intensidade (o ato ilícito for venial ou grave, doloso ou culposos); antecedentes do agente (a reincidência do infrator deve agravar a reparação a ser prestada ao ofendido); situação econômica do ofensor e razoabilidade do valor” (2002, P.175).

Poderá o magistrado observando os requisitos acima citados tendo extremo cuidado sentenciar alguém ao pagamento de pecúnia pelo assédio moral, para que não incorra em tais erros novamente o empregador causando danos aos seus subordinados.

Para o autor Delgado quando este dano é observado em conjunto com alguma outra situação sua comprovação é desnecessária, não tendo o autor que demonstrar a culpa do réu ou dolo já estando este configurado.

[...] Ocorrência do dano que nas situações envolvendo acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e doenças profissionais o dano é considerado presumido, se não auto-evidente. É que tal tipo de agressão a higidez física e psíquica do Sr humano já traduz, em si, uma lesão ao patrimônio moral, emocional, psíquico do indivíduo [...] (DELGADO, 2014, P. 648).

No momento de proferir sua sentença poderá então o magistrado utilizar seus juízos de valor para quantificar o quanto será ressarcido no caso posto para sua análise como versa Delgado:

As duas operações de maneira geral, combinam-se, correspondendo a juízos valorativos incorporados pelo órgão julgante e aplicados a análise do caso concreto posto a exame. Trata-se, em substância, de um juízo de equidade, em que o órgão sentenciante deve exercer ao Máximo as qualidades inerentes à função de julgador: sensatez equanimidade, ponderação, imparcialidade (DELGADO, 2014, P. 653).

Deverá ficar então a causa colocada a exame do magistrado sob olhos de um juízo subjetivo de valores como o de equidade e valores morais assim também entendidos pelo autor:

A natureza do dano (não patrimonial, mas apenas moral, estético ou dano a imagem) reduz a possibilidade de aplicar-se um critério de pleno objetivismo na aferição da ocorrência efetiva do tipo constitucional (isto é, o efetivo prejuízo à moral, inclusive à estética, ou imagem (DELGADO, 2014, P. 652)

As formas de reparação do assédio mostram-se muito subjetivas tendo o magistrado que decidir sobre um dano psíquico por meios de equidade e de razões morais, responsabilizando o empregador pela sua falha; no próximo tópico será analisado, como o Tribunal da 12ª região responsabiliza os empregadores perante danos causados pelos mesmos a seus empregados; podendo ser este de forma objetiva apenas demonstrando que sofreu um dano e sendo merecedor de reparação ou em sua forma subjetiva onde então deverá o empregado comprovar a culpa ou dolo do empregador.

3.4.3 Análise dos julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª região no período de 20/10/2009 a 20/10/2015 em relação ao assédio e a caracterização de dano moral

Os julgados examinados têm o condão de demonstrar as formas como podem ser responsabilizados os danos podendo ser de forma objetiva ou subjetiva como antes apresentado.

Inicialmente a jurisprudência demonstra que ofensas dirigidas à uma empregada, tornando o ambiente de trabalho hostil, assim afetando o estado psicológico da funcionária, que detentora de estabilidade no emprego devida por um acidente de trabalho causando o dano moral:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO A ocorrência reiterada de ofensas pessoais e constrangimentos ímpingidos a trabalhadora pelo superior hierárquico levam à materialização da figura jurídica do assédio moral, ato ilícito que sujeita o empregador ao dever de reparação. Trata-se de violência laboral que torna o ambiente de trabalho hostil, comprometendo o bem estar físico e mental dos trabalhadores, agravado pelo fato de ser a trabalhadora detentora de garantia de emprego decorrente de acidente de trabalho. (RO 0005162-30.2011.5.12.0034, SECRETARIA DA 3ª TURMA, TRT12, MARIA DE LOURDES LEIRIA, publicado no TRTSC/DOE em 17/06/2013)

A terceira turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª região entendeu que por ser detentora de estabilidade no trabalho teria sofrido a empregada várias hostilidades para assim tentar forçá-la a deixar o emprego, se eximindo de multas contratuais, reconheceu então a desembargadora Maria de Lourdes Leira, que tais ofensas passaram do plano da lesão material afetando também o psicológico da autora condenando a empresa a seu ressarcimento.

Entende o Tribunal que não apenas doenças físicas que acometam o trabalhador, mas também doenças psicológicas como aparece no julgado da 1ª turma que é devido o pagamento por dano ao psicológico do trabalhador pôr a empresa expor o funcionário a ritmos acelerados que normalmente vem com metas que quase nunca alcançáveis causando então, muitos desgastes nos obreiros.

ACIDENTE DO TRABALHO. DEPRESSÃO. POSSIBILIDADE. Os problemas relacionados com o emprego, como as condições adversas a que o trabalhador é exposto, o ritmo muito acelerado imposto para o cumprimento de metas, os problemas decorrentes do assédio moral, etc, são fatores de riscos e podem desencadear ou agravar os problemas de

depressão e, assim, atuarem como concausa para a caracterização do acidente do trabalho. (RO 00534-2008-038-12-00-9 SECRETARIA DA 1A TURMA, TRT12, VIVIANE COLUCCI, publicado no TRTSC/DOE em 09/11/2009)

Em sua decisão mostra a desembargadora que a depressão não precisa ter sido adquirida dentro do ambiente de trabalho, bastando este ser a concausa do problema agravando assim a situação de enfermidade.

A forma de punir a agressora deve ser severa, mas em nenhum momento pode a vítima enriquecer a partir desta punição; cuidando também para avaliar a forma correta o caso concreto a extensividade do dano sofrido.

Cabe então essa demonstração de dano sofrido ao empregado; não conseguindo este demonstrar tal ofensa maus tratos não será devida tal indenização aqui também abarcada pela jurisprudência tal forma de comprovação.

Ementa: DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. Inexistindo prova convincente de que o empregado sofreu assédio moral em seu ambiente de trabalho, por meio de atos de preconceito, constrangimentos e maus tratos, mormente por ser tal sorte de conduta necessária para a caracterização do ato ilícito do empregador ou de seus prepostos, é descabida a postulada indenização. (RO 0008311-28.2011.5.12.0036, SECRETARIA DA 3A TURMA, TRT12, TERESA REGINA COTOSKY, publicado no TRTSC/DOE em 29/01/2013)

Devem ser analisados no caso concreto antes do deferimento do assédio moral, a culpa do empregador sendo uma obrigação na forma de responsabilidade subjetiva, sua prova por parte do empregado; haja vista o direito brasileiro veda o enriquecimento ilícito, como bem postos pela ilustre desembargadora Lilia Leonor Abreu:

DANOS MORAIS DECORRENTES DE ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. A comprovação de que o empregado sofreu assédio moral torna viável o deferimento da indenização por danos morais pleiteada. Contudo, para a fixação do seu valor, devem ser levados em consideração determinados critérios para que seja alcançado o caráter pedagógico da sanção, não se podendo olvidar que tal medida não se presta ao enriquecimento da parte. (RO 0000001-83.2012.5.12.0008, SECRETARIA DA 3A TURMA, TRT12, LILIA LEONOR ABREU, publicado no TRTSC/DOE em 27/07/2015)

Caso não consiga provar inequivocamente que sofreu um assédio moral por parte da empregadora e não apenas um desconforto então, não será concedido o direito a reparação.

ASSÉDIO MORAL NÃO CARACTERIZADO. A caracterização do dano moral indenizável decorre da coexistência de um dano efetivo, nexos causal entre o ato praticado e o dano, e a ilicitude do ato que o causou. A ausência de sua demonstração inequívoca, ônus que compete à parte autora, torna indevida a pretensão de reparação civil. (RO 0000393-26.2014.5.12.0049, SECRETARIA DA 2ª TURMA, TRT12, ROBERTO BASILONE LEITE, publicado no TRTSC/DOE em 14/05/2015)

A ilicitude do fato deve claramente ser apresentada nos autos, estando o dano efetivo ao psicológico e nexos de causalidade claramente aparentes, assim como a culpa.

A responsabilidade subjetiva é a forma mais utilizada fazendo com que o empregado tenha que demonstrar por meio de provas que sofreu o dano para que tenha direito a uma reparação, a qual está como visto acima nos julgados não deverá ser exacerbada correndo o risco de não atingir seu objetivo que a punição do empregador com caráter pedagógico para que tal ato não seja mais praticado.

DANO MORAL. ASSÉDIO. DIGNIDADE DA PESSOA. VALOR SOCIAL DO TRABALHO. Indubitavelmente que a instabilidade emocional gerada no empregado submetido a práticas que maculam a sua dignidade e o valor do seu trabalho implica dano moral. Nesses casos é presumível a privação do seu bem-estar, com evidente menoscabo espiritual e perturbação anímica, haja vista o constrangimento, a humilhação e outros sentimentos negativos que ensejam a reparação do agravo. (RO 0000657-88.2013.5.12.0013, SECRETARIA DA 1ª TURMA, TRT12, AGUEDA MARIA LAVORATO PEREIRA, publicado no TRTSC/DOE em 27/01/2015)

O assédio moral deve ser inibido em todas as suas formas na empresa, ademais essa prática é prejudicial para os dois lados. Tornando o ambiente de trabalho hostil e insalubre, não necessário é que o dono diretamente seja o causador de tais ofensas aos empregados que por muitas vezes ocorre por parte do preposto.

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO. A ocorrência reiterada de ofensas pessoais impingidas ao trabalhador pelo representante do empregador, na condição de síndico do condomínio, levou à materialização da figura jurídica do assédio moral, ato ilícito que sujeita o empregador ao dever de reparação. Trata-se de violência laboral que torna o ambiente de trabalho hostil, comprometendo o bem estar físico e mental do trabalhador, passível de indenização compensatória. (RO 0001802-30.2014.5.12.0019, SECRETARIA DA 3ª TURMA, TRT12, MARIA DE LOURDES LEIRIA, publicado no TRTSC/DOE em 11/09/2015)

Os assédios morais aqui nos julgados analisados podem aparecer de várias formas, na sua forma objetiva, não tem o empregado que demonstrar a culpa do empregador apenas estando presentes os requisitos necessários para tal

condenação, sendo então na sua forma mais comum subjetiva deverá comprovar este abalo emocional, caracterizado pelo abuso do poder do empregador, podendo este exercer seu papel de cobrança, mas não a utilizando como meio de punição.

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O empregador, no uso de seu poder diretivo, pode cobrar incrementos na quantidade ou qualidade do serviço, fixar metas e exigir resultados. Isto é o seu direito. Constitui, contudo, abuso desse direito tanto a pressão concentrada sobre empregado em particular, quanto o uso de palavreado ou atitudes que firam a dignidade do trabalhador, tratando-o como mero instrumento de produção, olvidando-se de que, antes de trabalhador, ele é um ser humano detentor de uma dignidade irrenunciável e passível da máxima proteção jurídica. Não representa direito do empregador, senão seu abuso, o uso de meios infamantes ou atentatórios à dignidade do trabalhador. A utilização de tais meios, que não seja meramente eventual, caracteriza dano moral. (RO 0000170-44.2015.5.12.0015, SECRETARIA DA 3A TURMA, TRT12, JOSE ERNESTO MANZI, publicado no TRTSC/DOE em 28/10/2015)

Demonstra o julgado a possibilidade de sim o empregador poderá cobrar rendimento e metas dos seus obreiros, mas não se utilizar destes meios para diminuídos em sua condição de pessoas e assim, fazer com que se sintam inferiores a outros funcionários muitas dessas vezes fazendo com que peçam seu desligamento da empresa.

A configuração do assédio moral nem sempre é uma tarefa fácil para quem o sofreu haja vista tal prova na maioria das vezes é testemunhal; sendo que para o empregado comprovar que sofreu esse dano deve a prova ser inequívoca tendo que comprovar suas reiteradas humilhações sofridas oferecidas pelo empregador aqui bem apresentados no julgado do TRT 12°.

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. Para a configuração do assédio moral é necessário que se produza prova inequívoca da existência reiterada de situações humilhantes, vexatórias e de desprezo ao empregado que se repetem na contratualidade, sendo ainda impróprias a um ambiente de trabalho e principalmente violadoras ao princípio da dignidade da pessoa humana. Diante da existência de prova nesse sentido, mantém-se a condenação à indenização por dano moral. (RO 0003921-56.2013.5.12.0032, SECRETARIA DA 2A TURMA, TRT12, NELSON HAMILTON LEIRIA, publicado no TRTSC/DOE em 04/09/2015)

Estas provas do assédio moral são devidamente exigidas para sua comprovação não apenas bastando que o empregado tenha sofrido um mero desconforto ou que tenha sofrido alguma ofensa única por parte de seu chefe, e sim que o mesmo tenha sido reiteradas vezes ofendido no seu local de trabalho,

desmerecendo assim a sua condição de pessoa, o TRT 12º região é claro em afastar tais condenações caso não estejam estes requisitos devidamente comprovados.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. NÃO COMPROVAÇÃO. Para a configuração do assédio moral é necessário que se produza prova inequívoca da existência de situações humilhantes, vexatórias e de desprezo ao empregado que se repetem na contratualidade, sendo, ainda, impróprias a um ambiente de trabalho e, principalmente, violadoras ao princípio da dignidade da pessoa humana. No presente caso, não restando cabalmente comprovadas as alegações da autora no tocante à existência de assédio moral, indefere-se o pedido de indenização por dano moral formulado na peça inicial. (RO 0002427-09.2014.5.12.0005, SECRETARIA DA 3ª TURMA, TRT12, NELSON HAMILTON LEIRIA, publicado no TRTSC/DOE em 30/03/2015)

Quase sempre abarcado com outra modalidade, sendo ela por acidente de trabalho ou em sua forma equiparada, na medida em que este assédio esteja sozinho deverá ele ser demonstrado pelo empregado, assim como a culpa do empregador, sendo sua forma subjetiva demonstradas nos julgados examinados do TRT 12º região, devem estar muito claras para que seja fixado o dever de indenizar por parte do empregador os requisitos do assédio moral antes já colocados.

A simples ocorrência de um mero desconforto ou uma cobrança por parte da empresa não irá gerar uma obrigação de indenizar, apenas quando estas ofensas, xingamentos, ou diminuição da pessoa humana estejam com o propósito de diminuir e em reiteradas vezes sejam feitas para forçar o obreiro a sair do seu local de trabalho.

Deve-se extinguir essa pratica dos ambientes de trabalho haja vista ela é prejudicial não apenas para o empregado, mas também para a empresa, e conjuntamente para a sociedade que hoje em dia perde tantos funcionários afastados pelos mais variados tipos de doenças ocupacionais, acidentes de trabalhos, assim causando danos enormes aos cofres públicos.

4 CONCLUSÃO

O assédio moral hoje é uma realidade do direito trabalhista brasileiro sendo o funcionário no ambiente de trabalho submetido a insultos xingamentos e abusos por parte dos empregadores e seus prepostos, essa construção da aceitação do assédio moral como dano ao empregado vem sendo construída pela doutrina e jurisprudência, haja vista ainda não possuímos uma legislação específica sobre o tema.

Este dano cada vez mais vem sendo reparado pelos julgadores aceitando a tese de que sim, o funcionário pode sofrer tanto dano material como moral no ambiente de trabalho.

A Constituição e o Código Civil versam sobre a matéria a favor dessa reparação quando dizem aquele o qual causa dano a outrem fica obrigado a repará-lo mesmo que apenas moral.

Assim sendo nos tribunais hoje aceitam tal reparação, em específico o TRT 12ª região aqui alvo de análise, demonstra que a reparação é devida tendo aquele que impinge manifesta e reiterada agressão mesmo sendo está apenas moralmente contra empregado fica obrigado a repará-la, sendo de forma subjetiva tendo o empregado de comprovar tal abalo na sua maioria das vezes.

Sendo este abalo de forma objetiva abarcado com acidente de trabalho ou doença ocupacional diz o Tribunal não ser necessária tal comprovação, pois tal abalo se mostra inerente ao dano físico sofrido.

O assédio moral antes não aceito e hoje tão comentado tem se mostrado cada vez mais em voga crescendo muito no meio empresarial, junto com a competitividade imprimida pelas empresas por melhores resultados a seus funcionários, sendo está pratica quando abusiva, não só ilegal como destrutiva de um meio de trabalho sadio e prospero, não apenas para os funcionários, mas para a empresa que acaba por sofrer também com ações judiciais cada vez mais frequentes e com a perda de seus colaboradores, os quais na maioria delas se afastam das atividades.

O Tribunal pune tal prática com duas intenções seja para constranger financeiramente o agressor, mas a principal e a forma pedagógica, pois de nada adianta se o agressor pagar tal penitência e ela não for suficiente a ponto de o

mesmo não querer mais cometer tais atos que destroem o meio laborativo e por consequência a vida social do empregado e de sua família, devendo o assédio moral ser levado cada vez mais a fundo seus estudos e suas responsabilizações para que se tente erradicar tal prática no meio de trabalho, que não traz qualquer benefício para a sociedade.

Está prática tão antiga e presente no meio de trabalho, mas apenas nos últimos anos realmente aceita tanto pela doutrina quanto pela jurisprudência, vem sendo alvo de muitas das pesquisas para ser retirada do meio laborativo em vista de como antes mencionado não ter nenhum benefício nem para empregadores nem para empregados.

É apenas uma forma errônea do empregador tentar valer-se de sua força para obrigar o funcionário a pedir sua demissão assim libertando-se de custas que poderiam ser altas devido ao tempo de empresa do obreiro; não dizer que com isso se tem a intenção de retirar dos donos das empresas o poder diretivo, mas que este seja utilizado de maneira a não ofender a integridade psicológica dos funcionários mantendo um ambiente sadio para que desempenhem suas funções da melhor maneira possível.

Após pesquisar julgados do TRT da 12ª região verifica-se que a responsabilização é devida tanto no dano material quanto moral sendo a forma mais utilizada a subjetiva devendo o empregado demonstrar a culpa do empregador pelos danos sofridos. Entende-se qualquer dano sofrido pelo empregado dentro do ambiente de trabalho na prestação do serviço, deve ser ressarcido, haja vista não se pode permitir a aquele detentor de toda a força produtiva utilize de suas forças para oprimir seus obreiros.

Não se trata aqui de retirar do empregador seu poder de gerenciamento, e sim de evitar abusos dessa força em um sentido pouco proveitoso causando danos psicológicos aos funcionários, sendo estes assediados moralmente enquanto desempenham suas funções de trabalho.

Deve o empregador sim manter a ordem nos locais de trabalho mantendo sempre o mesmo salubre para o trabalho; isto também em questões muito simples como o respeito que deve ser dispensado, não apenas no meio de trabalho, mas no dia a dia.

O TRT da 12ª região aqui analisado versa o assédio moral no ambiente de trabalho em suas várias formas caracteriza sim um dano ao empregado devendo

ser este empregador punido por este erro cometido, com intuito de estas punições tragam reflexão para tais abusos não serem mais cometidos.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2006.

BRASIL. Código Civil, 2002. **Código Civil**. 53. ed. São Paulo: Saraiva; 2002.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Recurso Ordinário nº 0005162-30.2011.5.12.0034; Juíza Maria de Lourdes Leiria - Publicado no TRTSC/DOE em 17-06-2013. Disponível em: <
<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=253317>> Acesso em: 1 out. de 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Recurso Ordinário nº 00534-2008-038-12-00-9; Juíza Viviane Colucci - Publicado no TRTSC/DOE em 09-11-2009. Disponível em: <
<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=106461>> Acesso em: 05 out. de 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Recurso Ordinário nº 0008311-28.2011.5.12.0036; Juíza Teresa Regina Cotosky - Publicado no TRTSC/DOE em 29-01-2015. Disponível em: <
<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=242203>> Acesso em: 05 out. de 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Recurso Ordinário nº 0000001-83.2012.5.12.0008; Juíza Lilia Leonor Abreu - Publicado no TRTSC/DOE em 27-07-2015. Disponível em: <
<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=304145>> Acesso em: 05 out. de 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Recurso Ordinário nº 0000393-26.2014.5.12.0049; Juiz Roberto Basilone Leite - Publicado no TRTSC/DOE em 14-05-2015. Disponível em: <
<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=299737>> Acesso em: 05 out. de 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Recurso Ordinário nº 0000657-88.2013.5.12.0013; Juíza Agueda Maria Lavorato Pereira - Publicado no TRTSC/DOE em 27-01-2015. Disponível em: <
<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=293722>> Acesso em: 05 out. de 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Recurso Ordinário nº 0001802-30.2014.5.12.0019; Juíza Maria de Lourdes Leiria - Publicado no TRTSC/DOE em 11-09-2015. Disponível em: <
<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=307038>> Acesso em: 05 out. de 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Recurso Ordinário nº 0000170-44.2015.5.12.0015, SECRETARIA DA 3A TURMA, TRT12, JOSE ERNESTO MANZI, publicado no TRTSC/DOE em 28/10/2015. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=310981>> Acesso em: 05 out. de 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Recurso Ordinário nº 0003921-56.2013.5.12.0032, SECRETARIA DA 2A TURMA, TRT12, NELSON HAMILTON LEIRIA, publicado no TRTSC/DOE em 04/09/2015. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=305178>> Acesso em: 05 out. de 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Recurso Ordinário RO nº 0002427-09.2014.5.12.0005, SECRETARIA DA 3A TURMA, TRT12, NELSON HAMILTON LEIRIA, publicado no TRTSC/DOE em 30/03/2015. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=296779>> Acesso em: 05 out. de 2015.

BRASIL, Jurisprudência. **Súmulas do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/diarios/93718611/trt-12-judiciario-11-06-2015-pg-214>>. Acesso em: 05 out. de 2015.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

COELHO, Fábio Uchoa. **Curso de Direito Civil**. 4. ed. Saraiva, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Ltr, 2014.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. 28. ed. Saraiva, 2014.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 1995.

GLÖCKNER, César Luís Pacheco. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Thomson, 2004.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3ª. Ed. São Paulo: LTr, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 2ª. Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. Atlas, 2014.

MELO Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 3. ed. São Paulo: LTR, 2008.

MOLON, Rodrigo Cristiano. **Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador**. Disponível em: <<http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/9352-9351-1-PB.pdf>>. Acesso em 08 set. 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. 2. ed. Saraiva, 1991.

NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria Andrade. **Código Civil Comentado**. 6. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. 2. ed. São Paulo: LTR Editora, 2011.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O Dano Moral na Relação de Emprego**. 3. ed. São Paulo: LTR Editora, 2002.

RONDELLI, Cristiane Montenegro. **Assédio Moral na Relação de Emprego e Responsabilidade Civil do Empregador**. Dissertação. Disponível em: <[file:///C:/Users/ADM/Downloads/Cristiane%20Montenegro%20Rondelli%20disserta%C3%A7ao%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/ADM/Downloads/Cristiane%20Montenegro%20Rondelli%20disserta%C3%A7ao%20(3).pdf)>. Acesso em 08 set. 2014.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil**. São Paulo: Atlas, 2005.