

## **FORMAS DE PREVENÇÃO DE ASSÉDIO MORAL REALIZADO PELO EMPREGADOR E REPARAÇÃO**

**JOÃO MARCOS SANTIAGO MENDONÇA:**  
Graduando do curso de Direito da Faculdade de Ciências Jurídicas de Paraíso do Tocantins (FCJP).

**ISA OMENA MACHADO DE FREITAS<sup>1</sup>**

(orientadora)

**RESUMO:** O objeto de pesquisa deste artigo é o assédio moral praticado pelo empregador, tendo como objetivo principal identificar como combater e reparar a prática do assédio moral realizada pelo empregador. A relevância do estudo se dá ao observar que no Brasil o assédio moral tem ocorrido com bastante frequência. Dado encontrado em estudos realizados por Nascimento, (2004, p. 2), com 2.072 trabalhadores, 42% deles apresentou histórico de humilhação no trabalho praticado por seus empregadores. Ações estas que poderiam ser combatidas e reparadas, e que em sua maioria nem foram identificadas como uma forma de violação de direito dos trabalhadores. A questão principal desta pesquisa foi: Como poderia ser combatida e reparada a prática do assédio moral realizada pelo empregador? Seus objetivos foram: Conceituar o que é assédio moral do empregador; pesquisar formas de combater/prevenir o assédio moral do empregador e estudar as formas de reparação existentes no Brasil para o assédio moral do empregador. A metodologia aplicada se deu a partir do método dedutivo. O tipo de pesquisa escolhido foi a pesquisa bibliográfica, onde revelou com clareza o conjunto de contribuições científicas de autores que tratam do assédio moral exercido pelo empregador. Concluiu-se que existem diversas formas de coibir o assédio moral no trabalho, contudo a principal delas, é a informação, e o agente que foi vitimado ou testemunhar, fazer denúncia e requerer de maneira concreta, melhor forma de reparação dispostas por imperativos constitucionais.

**Palavras-chave:** Assédio Moral; Legislação; Empregador; Empregado.

**ABSTRACT:** The research object of this article is the moral harassment practiced by the employer, with the main objective of identifying how to combat and repair the practice of moral harassment carried out by the employer. The relevance of the study is given by observing that in Brazil bullying has occurred quite frequently. Data found in studies carried out by Nascimento (2004, p. 2), with 2,072 workers, 42% of them had a history of humiliation in the work performed by their employers. These actions could be fought and repaired, and that for the most part were not even identified as a form of violation of workers' rights. The main question of this research was: How could the practice of moral harassment carried out by the employer be fought and repaired? Its objectives were: To conceptualize what is employer moral harassment; research ways to combat/prevent employer moral harassment and study the existing forms of

---

<sup>1</sup> Mestre em Gestão e Desenvolvimento Regional. Professora da Faculdade de Ciências Jurídicas de Paraíso do Tocantins (FCJP).

reparation in Brazil for employer moral harassment. The methodology applied was based on the deductive method. The type of research chosen was the bibliographic research, where it clearly revealed the set of scientific contributions of authors that deal with the moral harassment exercised by the employer. It was concluded that there are several ways to curb moral harassment at work, however the main one is information, and the agent who was victimized or witness, make a complaint and request in a concrete way, the best form of reparation provided by constitutional imperatives.

**Keyword:** Bullying; The Legislature; Employer; Employee.

**SUMÁRIO:** 1 INTRODUÇÃO. 2 ASSÉDIO MORAL. 2.1 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. 2.1.1 Empregado e empregador na relação do trabalho / emprego. 2.1.2 Assédio moral normas, e a visão de 3 doutrinadores. 2.1.3 Assédio moral e jurisprudência. 2.2 PREVENÇÃO E REPARAÇÃO PELO ASSÉDIO MORAL DO EMPREGADOR. 2.2.1 A prevenção. 2.2.2 Reparação. 3 CONSIDERAÇÕES FINAIS. REFERÊNCIAS.

## 1 INTRODUÇÃO

O assédio moral vem sendo destacado como um fenômeno social, que se caracteriza como algo intencional, abusivo e frequente, em especial por ferir a dignidade do indivíduo, afligindo-o, a situações constrangedoras e humilhantes de modo a comprometer sua integridade física e mental (PAMPLONA FILHO, 2006). O tema deste trabalho centra-se na caracterização do assédio moral realizado pelo empregador, observando que muito embora o assédio moral tenha aparecido desde o início do trabalho assalariado, o exame da questão hoje e a subordinação jurídica do empregado, é caracterizado pelo resultado do aumento das relações de trabalho e do desenvolvimento da sociedade.

Nesse sentido, se faz uma abordagem dessa problemática, buscando pesquisar as formas de prevenção e reparação no contexto não só jurídico como também outras formas já existentes, de modo a responder: como pode ser combatida e reparada a prática do assédio moral realizada pelo empregador?

A relevância do estudo se deu ao observar que no Brasil o tema é bastante discutido, em face do assédio moral no ambiente de trabalho ocorrer com grande frequência, causando danos físicos e mentais aos afetados. Além disso, este estudo pode proporcionar à comunidade acadêmica uma visão mais clara dos meios que podem ser utilizados para tentar inibir tal fenômeno.

Nessa visão, o objetivo geral para este trabalho foi identificar formas de combater e reparar a prática do assédio moral realizada pelo empregador. Para tanto, se valeu dos objetivos para conceituar o que é assédio moral do empregador; pesquisar formas de combater/prevenir o assédio moral do empregador e estudar as formas de reparação existentes no Brasil para o assédio moral do empregador. Nesta perspectiva foi possível traçar as linhas teóricas sobre o tema, tanto na construção da subjetividade que podem levar a abusos do poder, como se examinando leis que visam a regulamentação das condições para punição do assédio moral nas relações de emprego.

A metodologia aplicada se deu a partir do método dedutivo, onde se inicia pelo entendimento da regra geral para depois compreender os casos individuais. (MARCONI; LAKATOS, 2003). O tipo de pesquisa escolhida foi a de pesquisa bibliográfica, onde revelou claramente as contribuições científicas de autores sobre a questão do Assédio Moral. Os meios de buscas empregados foram às doutrinas jurídicas leitura de Leis, Revistas Jurídicas, Artigos Científicos e Constituição Federal, todos com disposições que evidenciam a respectiva teoria do Direito frente ao assédio moral praticado pelo empregador.

## **2 ASSÉDIO MORAL**

Embora se saiba que é complexo provar a existência do assédio moral, como uma exposição a situações humilhantes às pessoas, em especial nas relações de trabalho, tal ocorrência e tal prática tem sido comum e frequente por meio de atitudes, gestos, palavras que fere a integridade física ou mental, colocando em risco o emprego ou degrade o ambiente de trabalho (NASCIMENTO; LIMA, 2017).

Neste sentido, com o objetivo de demonstrar como acontece e quais são os elementos essenciais para a caracterização do assédio moral, como também quais são as medidas para prevenir e coibir o assédio moral, se fez uma pequena explanação nos capítulos abaixo, entendendo que apesar do assédio moral ser um tema muito comentado, uma grande quantidade de pessoas desconhecem ou têm uma concepção errônea sobre o que ele é. Foi realizado, a partir daquilo que regulamenta a Consolidação das Leis Trabalhistas, Constituição Federal do Brasil e Estudos consistentes, os quais são apresentados ao longo do desenvolvimento deste trabalho.

Os estudos voltados para o assédio moral tiveram início com o etólogo austríaco Konrad Lorenz, considerado o fundador da etologia moderna (estudo do comportamento social e individual dos animais em seu *habitat* natural), o austríaco também observou o fenômeno e chamou de mobbing, cujo verbo significa maltratar, agredir, perseguir (HIRIGOYEN, 2017).

Alkimin, (2008 p. 37), enfatiza que o assédio moral é uma característica principal da:

Natureza humana, porém, tal condição é potencializada pelos fatores econômicos vividos na era contemporânea que escraviza a pessoa. Na mesma esteira, a escritora acresce que: O assédio moral é uma conduta da natureza humana. Fator social que ocorre no meio social, familiar, estudantil e, mais intensamente, no ambiente de trabalho, abrangendo tanto o setor privado como a administração pública, e, embora na atualidade tenha atraído estudos no campo da Psicologia, Sociologia, Medicina do Trabalho e do Direito, tem origem histórica provocada pela organização do trabalho, tendo em vista a relação domínio entre capital e força de trabalho.

Os autores Nascimento e Lima (2017) salientam que o assédio moral sempre existiu nas relações sociais e de trabalho, sendo mascarado por décadas, e somente no final do Século XX, começou a ser seguramente discutido, despertando o interesse diferentes segmentos da sociedade e sendo reconhecido como uma forma de violação

dos direitos dos trabalhadores. Nesse sentido, Guedes (2005, p. 32) dá a definição de assédio moral no trabalho como:

Toda forma de atos e comportamentos preferidos pelo patrão, gerente, superior hierárquico ou pelos colegas de trabalho que visa perseguir de forma contínua e ostensiva a vítima assediada, podendo gerar danos relevantes e/ou irreversíveis nos aspectos físicos, psicológico e morais e até mesmo existencial do assediado.

Já, Barreto (2000, p. 127) em seus estudos sobre assédio no trabalho enfatiza que:

Assédio moral é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comum em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistirem do emprego.

Vale ressaltar que para efeito doutrinário, é necessário que o assediador realize ações repetidas e prolongadas visando prejudicar de alguma forma a vítima. Entendendo o assédio moral não deve ser confundido com conflitos laborais existente no local de trabalho, como por exemplo, quando há excesso de serviço, exigências relacionadas ao alcance de metas, falta de segurança, trabalhos em situações de risco ou ergonomicamente desfavoráveis (HIRIGOYEN, 2017).

Em geral, más condições de trabalho, estresse ou conflitos no ambiente de trabalho são confundidos com assédio moral. No entanto, Aguiar (2005, p. 117) distingue conflito de assédio moral, dizendo:

É necessário, portanto, distinguir a comunicação verdadeira e simétrica, mesmo que gerada na esfera de um conflito, daquela comunicação perversa, subliminar, sub-reptícia, composta de subterfúgios, porque esta é uma das armas usadas pelo agressor para atingir sua vítima.

O assédio moral no ambiente de trabalho segundo Alkimin (2008, p. 36), pode ser praticado pelo “empregador ou superior hierárquico (assédio vertical), um colega de serviço (assédio horizontal), ou por um subordinado (assédio ascendente), com intenção de discriminar e perseguir, buscando eliminar a vítima do ambiente de trabalho”.

A partir deste contexto, se deterá no próximo tópico, a prática do assédio vertical nas formas de divulgação do poder no ambiente de trabalho e da sujeição jurídica do empregado, observando que as práticas de ocorrência do assédio moral é um fenômeno antigo, que se faz presente em muitos lugares de trabalho, devido à degradação das relações humanas e disfunções organizacionais (OMS, 2004).

## 2.1 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

A subordinação do empregado ao empregador é reconhecida na legislação trabalhista, a qual atribuiu ao empregador o *jus variandi*, ou seja, o direito de alterar, mudar ou variar o contrato de trabalho de seus funcionários. (GRABOWSKI; PAVELSKI, 2012).

Nesse sentido, o empregador, apreende o poder de direção de sua organização econômica. Contudo, este poder está sujeito a algumas limitações, motivo pelo qual ele não pode operar de modo a corrompê-lo, sob risco de praticar uma conduta abusiva ou gerar consequências de abuso no exercício regular do poder, caracterizando o assédio moral. Delgado (2013, p. 277), aponta que:

A relação empregatícia é uma relação com fundo essencialmente econômico. E é através dela que o homem é inserido no processo produtivo assim como no processo de consumo e desenvolvimento econômico da sociedade, e que tão-somente será possível mediante a contraprestação do salário pago aos empregados.

A advogada e Professora Denise de Fátima Gomes de Figueiredo Soares Farias, salienta que “não é tarefa fácil a delimitação dos limites do poder diretivo do empregador. A empresa tem o direito de cobrar produtividade, frequência e eficiência de seus trabalhadores” (FARIAS, 2017, p. 9), todavia, por outro lado, é de suma importância que o empregado tenha sua intimidade e moral preservadas.

### 2.1.1 Empregado e empregador na relação do trabalho / emprego

A doutrina e a legislação brasileiras trazem distinções significativas entre o vínculo empregatício e a relação de trabalho, e estes pressupostos estão fundamentados nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>2</sup>. De acordo estes preceitos a relação de emprego é um feito de natureza jurídica que possui características e elementos específico do tipo.

Bentivoglio e Oliveira (2017) relatam que o empregador pode ser reputado como sendo a pessoa física ou jurídica, que ao assumir os riscos relacionados à atividade econômica, contrata, assalaria e orienta a prestação de serviços. De modo que este conceito está revisto no artigo 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas, onde a CLT coloca que o empregador é a empresa. Martins, (2008, p. 175), ainda acrescenta:

---

<sup>2</sup> **Art. 2º CLT** - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. § 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas. **Art. 3º** - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Para uns, a empresa é sujeito de direito, enquanto para outros é objeto de direito, analisada como um conjunto de bens, que não seria equiparável a sujeito de direito. Empregador deveria ser a pessoa física ou jurídica para aqueles que entendem que o empregador não é sujeito, mas objeto de direito. Não deixa de ser empregador aquela atividade organizada que vende bens ou serviços, mas que não tem finalidade de lucro, como as associações, as atividades de beneficência etc.

O autor ainda complementa que:

Numa concepção mais objetiva, empregador é o ente destituído de personalidade jurídica. Não é requisito, para ser empregador, ter personalidade jurídica. Tanto é empregador a sociedade de fato, a sociedade irregular que ainda não tem seus atos constitutivos registrados na repartição competente, como a sociedade regularmente inscrita na Junta Comercial ou no Cartório de Registro de Títulos e Documentos. Será, também, considerado como empregador o condomínio de apartamentos, que não tem personalidade jurídica, mas emprega trabalhadores sob o regime da CLT (Lei ° 2.757/56). (MARTINS, 2008, p. 190).

Ainda se tem como empregadores órgãos como, a União, os Estados, Municípios, entre outros segmentos produtivos, onde o poder diretivo do empregador acontece desde que um trabalhador passa a ser o empregado. Neste contexto há o requisito subordinação, onde o empregado possui o dever de seguir às ordens passadas por seus superiores.

A subordinação refere-se ao pólo oposto do direito de gestão realizado pelo empregador nas relações laborais, caracterizando-se assim, como “uma situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços”. (DELGADO, 2013, p. 293).

Muito embora existam as relações que envolvem contratos prestação de serviço entre autônomo e tomador de serviço, sendo não regido pela CLT e sim Código Civil. Contudo, as cobranças profissionais exigindo que o trabalho seja feito de maneira eficaz, onde o trabalhador cumpre metas, não pode ser exigido de forma abusiva pelo poder hierárquico (SILVA, 2022).

O exercício do controle diretivo não é uma imposição da vontade ilimitada, mas um fenômeno social onde o poder do empregador se equilibra com a liberdade e o direito do empregado de se opor ao empregador, devendo o empregador estabelecer a paz universal, baseando-se na justiça social. (FARIAS, 2017).

De acordo com Silva (2022, p. 12) “Uma das razões pelas quais a justiça social existe é proteger o trabalho justo, humano e digno e garantir que todos gozem dos direitos já garantidos pela Magna Carta”.

Maria France Hirigoyen se refere ao assédio moral no local de trabalho da seguinte forma:

[...] toda e qualquer conduta abusiva manifestada, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa ou pôr em perigo seu emprego ou, em última análise, degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2010, p. 61).

Para Delgado (2013, p. 669) “a Constituição Federal rejeita as condutas do poder diretivo que agridam a liberdade e dignidade básicas do trabalhador, pois essas condutas se chocam com o universo normativo e com os princípios da própria Constituição Federal”. Corroborando com este entendimento se mostra no tópico abaixo, doutrinadores que reconhecem o abuso do poder diretivo.

### **2.1.2 Assédio moral normas, e a visão de 3 doutrinadores**

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu, em seu 1º artigo, no inciso III, a dignidade da pessoa humana como um princípio fundamental do Estado Brasileiro, elevando o ser humano ao centro de todo o ordenamento jurídico, sendo o princípio maior.

É interessante ressaltar que a partir da Resolução CNJ n. 351/2020, é possível distinguir para efeitos jurídicos, o que é assédio moral, sexual e discriminação:

I – Assédio moral: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico;

[...]

III – Assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

IV - Discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;

[...] (BRASIL, 2020, não paginado)

Vele destacar, que alguns municípios visando coibir a pratica do assédio moral já possuem leis, no entanto, essas leis são especificas para Administração

Pública. Tem-se como exemplo os municípios de “Americana, Bauru, Campinas, Guarulhos, São Paulo, Itacemápolis, Sidrolândia, Reserva do Iguçu, Cascavel, Natal e Jaboticabal” (PAROSKI 2006, p. 2).

Para melhor elucidar se traz à baila, a Lei Municipal n. 13.288, de 10 de janeiro de 2002, que se aplica aos funcionários da Prefeitura de São Paulo, a mesma retrata o assédio moral, da seguinte maneira:

Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços (SÃO PAULO, 2002, não paginado).

No âmbito Estadual, também se tem leis regulando esta matéria como, por exemplo, o Estado de Sergipe e Rio de Janeiro, bem como já há projetos de Lei em tramitação nos Estados do Rio Grande do Sul, Paraná, São Paulo, Pernambuco e Bahia (MELO, 2017).

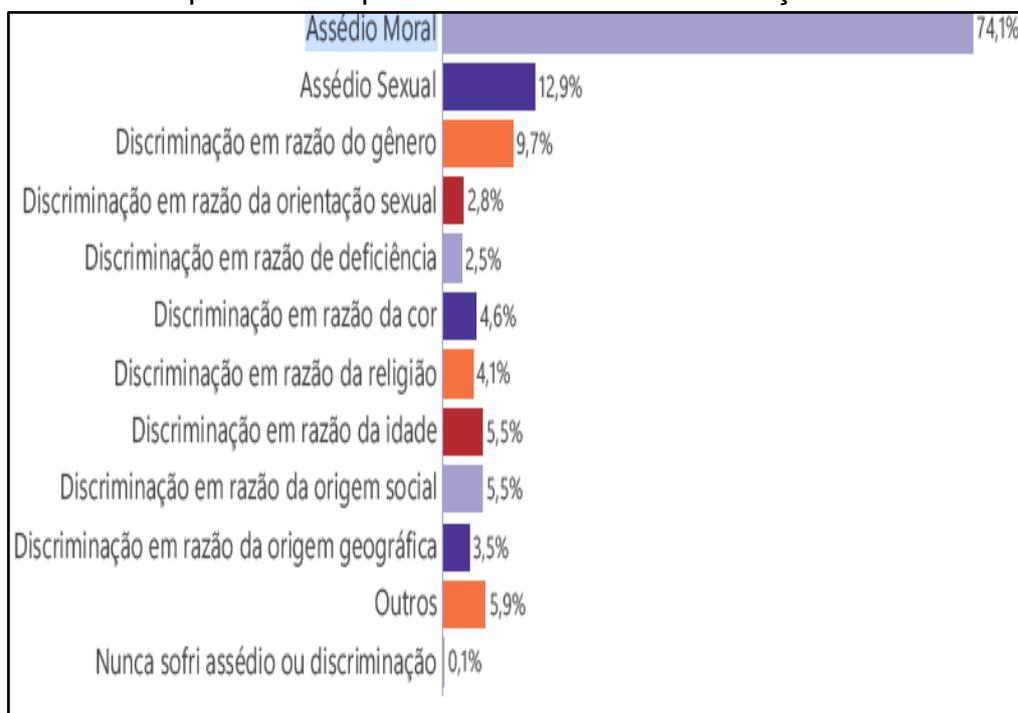
Já no âmbito Federal, estão sendo feitas propostas para alterar o Código Penal e outros projetos de lei. Em destaque temos o Projeto de Lei n. 4.742/01, de criação do Deputado Federal Marcos de Jesus, estabelecendo no art. 146-A no Código Penal, a seguinte redação: "Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral" (PAROSKI, 2006, p. 2).

Nota-se, que os casos de assédio e discriminação fazem parte da rotina diária dentro do ambiente de trabalho, é a partir dessas definições, e das pesquisas realizadas neste âmbito, que o assédio moral tem sido apontado em sua maioria (CNJ, 2022).

A figura 01 mostra essa evidencia nos dados da Pesquisa nacional sobre assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário:

Fonte: CNJ (2022, p.23).

Figura 01 – Percentuais quanto aos tipos de assédio ou discriminação sofridos



Como se observa na figura 01, o assédio moral se coloca como o tipo de assédio mais recorrente entre os profissionais que operam no Poder Judiciário, com 74,1%. Em segundo lugar, está o assédio sexual, com 12,9%, seguido da discriminação em razão do gênero, com 9,7%. A discriminação em razão de deficiência é a menos reportada, com 2,5%.

Como se sabe, atualmente no ordenamento jurídico brasileiro, não há a existência de uma lei própria que proteja o trabalhador do assédio moral, no entanto, o mesmo possui amparo na Constituição Federal em seus artigos 1º, incisos III e IV, 7º, inciso XXII, inciso VI e 225, vejamos: “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” (BRASIL, [2022a], não paginado).

Nas palavras da doutrinadora Maria Berenice Dias: o “Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é o princípio maior, o mais universal de todos os princípios. É um macro princípio do qual se irradiam todos os demais: liberdade, autonomia privada, cidadania, igualdade e solidariedade” (DIAS, 2016, p. 73).

Corroborando, Sarmento (2002, p. 59-60) explana que:

O princípio da dignidade da pessoa humana representa o epicentro axiológico da ordem constitucional, irradiando efeitos sobre todo o ordenamento jurídico (...) pode ser dito que o princípio em questão é o que confere unidade de sentido e valor ao sistema constitucional, que repousa na ideia de respeito irrestrito ao ser humano – razão última do Direito e do Estado.

Segundo Farias (2017, p. 20), a necessidade de proteger os funcionários contra a violência mental e o assédio moral no trabalho decorre de uma série de fatores que devem ser ressaltados, como “o aumento da consciência do trabalhador sobre seus direitos e da insatisfação com algumas condições laborais historicamente ultrapassadas e sem sintonia com a contemporaneidade”. Contudo, poucos trabalhadores tem tido atitudes de denunciar seus os agressores, como salienta pesquisas realizada pelo Conselho Nacional de Justiça:

A percentagem relativa a denúncias realizadas é pequena (13,9%). Desse modo, foram perguntados os motivos da não realização de denúncias de casos que envolvem assédio e/ou discriminação. Dois são os motivos mais citados: “Por achar que não ia dar em nada”, com 49,1%, e por “Medo de sofrer represálias”, com 48%. Há ainda outros quatro motivos que possuem percentuais bastante aproximados: “Medo de atrapalhar a minha carreira”, com 33,3%; “Por falta de apoio institucional”, com 32,9%; “Medo de não conseguir provar”, com 31,4%; e “Medo da exposição”, com 30,8%. (CNJ, 2022, p.26).

Contudo, diante de uma situação de assédio moral o trabalhador, pode e deve requerer a indenização por danos morais face ao seu empregador ou até mesmo seus prepostos. Exemplificando se mostra o julgado Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região TRT-17 - Recurso Ordinário: RO 0168900-84.2004.5.17.0008:

EMBRATEL. ASSÉDIO MORAL. DINÂMICA GRUPAL. DESVIRTUAMENTO. VIOLAÇÃO AO PATRIMÔNIO MORAL DO EMPREGADO. INDENIZAÇÃO. A dinâmica grupal na área de Recursos Humanos, objetiva testar a capacidade do indivíduo, compreensão das normas do empregador e gerar a sua socialização. Entretanto, sua aplicação inconsequente produz efeitos danosos ao equilíbrio emocional do empregado. Ao manipular tanto a emoção, como o íntimo do indivíduo, a dinâmica pode levá-lo a se sentir humilhado e menos capaz que os demais. Impor “pagamentos” de “prendas” publicamente, tais como, dançar a dança da “boquinha da garrafa”, àquele que não cumpre sua tarefa a tempo, configura assédio moral, pois, o objetivo passa a ser o de inferiorizá-lo e torná-lo “diferente” do grupo. Por isso, golpeia a sua autoestima e fere o seu decoro e prestígio profissional. A relação de emprego cuja matriz filosófica está assentada no respeito e confiança mútua das partes contratantes impõe ao empregador o dever de zelar pela dignidade (BRASIL, 2005b, não paginado).

Teixeira (2016, p. 23), elucida que no assédio moral o assediador, ainda pode preferir a discricção, agindo através de “comunicação não verbal (suspiro, erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncio, ignorar a existência do agente passivo) ou pela fofoca, zombaria, ironias e sarcasmos” sendo este, mais fácil de negar como parte de uma reação, porque um perversor ou um assediador, geralmente não admite suas ações abertamente.

Segundo Assis (2020, p. 20-21), o assédio moral, embora não regulamentado, é caracterizado como:

um bem jurídico da pessoa do ofendido, como a imagem, honra e a integridade psicológica, bens esses protegidos pelos direitos da personalidade, passível, portanto de compensação através do pagamento de indenização por parte do ofensor, que comete um ato ilícito ao violar um interesse jurídico tutelado pelo direito, mais especificamente, pela clausula geral dos direitos da personalidade, ou seja, pela dignidade da pessoa humana.

Concluindo, o *caput* da Constituição que resguarda o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e dar garantia ao valor social do trabalho, bem como em normas infraconstitucionais, as quais dão ao juiz condições de fazer uma interpretação teleológica sendo capaz até de condenar o ilícito, é de suma importância, contudo, é preciso que se tenham regras específicas, para combater com mais força ao que se propõe erradicar.

Assim, a falta de leis federais específicas sobre o assunto não significa que o empregado esteja desamparado, pois como já exposto, há uma ampla gama de meios legais disponíveis para se proteger.

### **2.1.3 Assédio moral e jurisprudência**

O Código Civil regulamenta os direitos da personalidade nos artigos 11 e ss., trazendo um rol dos direitos da personalidade, não é um rol taxativo, por estar se discutindo os direitos que tutela (BRASIL, [2022b]) “o valor da pessoa humana e sua essência, não podendo o direito negar proteção a outras vertentes da personalidade humana decorrentes de novas realidades acomodados em novos cenários sociais”. (SCHREIBER; 2014, p. 10). E atualmente tem somado nos Tribunais a prevenção e a punição do assédio moral laboral. Citam-se a exemplos os recursos dos TST – RR: 8085720125090018, RT-4–RO: 1418005320095040005/RS0141800 53.2009.5.04.0005 e o TST - AIRR: 955005520095170010:

RECURSO DE REVISTA – PROCESSO ELETRÔNICO – INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DE ASSÉDIO MORAL E DOENÇA OCUPACIONAL. VALOR ARBITRADO. O Regional, com base no conjunto fático-probatório, em especial na prova oral, manteve a sentença por meio da qual o Reclamado foi condenado ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de assédio moral e de doença ocupacional. Ao reduzir o quantum indenizatório (R\$ 80.000,00 pelo assédio moral e R\$ 30.000,00 pela doença ocupacional), o Regional pautou-se pelos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, em obediência aos critérios de justiça e equidade. E, como não existe na jurisprudência um parâmetro legal para a fixação do dano moral, cujo valor de indenização é meramente estimativo, prevalece o critério de se atribuir ao juiz o cálculo da indenização, o qual só comporta revisão, de acordo com a jurisprudência pacífica desta Corte, quando irrisório ou exorbitante, o que não se constata no caso concreto. Ilesos, portanto, os artigos 5º, V, da Constituição da República e 944 do Código Civil. Recurso de Revista não conhecido. (BRASIL, 2015a, não paginado).

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DE ASSÉDIO MORAL.

Evidenciado o assédio moral referido na inicial, é desnecessária prova de que a reclamante tenha sofrido algum abalo passível de indenização, porque o dano moral é in re ipsa, ou seja, caracteriza-se pela simples verificação da ofensa ao bem jurídico, no caso, a integridade psíquica da trabalhadora. (BRASIL, 2011, não paginado).

Tribunal Superior do Trabalho TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA: AIRR 955005520095170010 Quanto ao assédio moral, infere-se que este expõe o trabalhador a situações humilhantes que se prolongam durante o pacto laboral. Constituindo-se, pois, em um conjunto de atos reiterados que ofendem a dignidade da pessoa. Sabe-se que o modo de produção capitalista impõe uma gestão de empresa voltada para o aumento do lucro e, como consequência, o obreiro acaba por sofrer pressões psicológicas terríveis no sentido de aumentar produtividade de forma constante. Neste sentido, esclarece-se que há o assédio moral quando o empregador se desvia no uso do poder diretivo, não se confundindo com a simples pressão pela busca de resultados. Afinal, este é um direito do empregador. Ocorre que o exercício do citado poder encontra limite no princípio da dignidade da pessoa humana. Não pode o superior hierárquico, sob o pretexto de gerenciar a produção, ofender a honra do empregado. No presente caso, o robusto conjunto probatório evidencia a lesão à dignidade da obreira. Com efeito, importante ressaltar que restou configurado a frustração e o sentimento de impotência da empregada frente a conduta ilícita do seu superior. Ademais, infere-se dos depoimentos que o gerente expunha injustamente a recorrida a constrangimentos e humilhações na frente dos demais empregados. (BRASIL, 2015b, não paginado).

Como se percebe, os recursos nos Tribunal Superior do Trabalho apresentados acima, tem se manifestado de forma favorável às vítimas do assédio moral. Contudo em modelos de gestão conferidos pelos empregadores continua sendo elaborado a divisão do trabalho, por vezes sem execução, e ainda são fiscalizadas e controladas buscando sempre a obtenção de maiores ganhos a partir da redução de custos diretos com o pessoal, tornando o assédio moral perceptível na pressão constante para alcançar melhores resultados e metas (CHAVES, 2000).

Desta forma, a vítima assediada sente uma angústia que pode afetar diretamente a sua saúde física e psicológica, contribuindo para o desenvolvimento de doenças verticalmente, crônicas geradas pelo clima de terror psicológico realizado no ambiente em que trabalha.

## 2.2 PREVENÇÃO E REPARAÇÃO PELO ASSÉDIO MORAL DO EMPREGADOR

A Resolução CNJ n. 351/2020 propõe medidas de prevenção tomadas pelos tribunais e conselhos antes e após da promulgação desse ato normativo. Estas medidas estão em conjunto para a prevenção e combate ao assédio e à discriminação, preconizada no art. 4º, inciso III, que envolvem especialmente:

- a) o desenvolvimento e a difusão de experiências e métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho;

b) a promoção de política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas;

c) o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos (BRASIL, 2020, não paginado).

O Conselho Nacional de Justiça em pesquisa realizada, ainda aponta as diretrizes para gestão e organização do trabalho:

Orienta sobre mecanismos de acolhimento, suporte e acompanhamento de denúncias e de pessoas afetadas; modos de tratamento das notícias de assédio e discriminação; condução em relação a infrações, procedimentos disciplinares e penalidades; e do alinhamento da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação com o planejamento estratégico de cada órgão do Poder Judiciário (CNJ, 2022, p. 9).

Todas estas medidas de acordo Martiningo Filho (2007, p. 86) “pode parecer um contra-senso ou exagero discutir o assédio moral no trabalho. Entretanto, toda organização deve encontrar os seus limites, seus parâmetros e definir claramente o que será considerado assédio moral”, e assim estabelecer metas de enfrentamento.

As medidas de prevenção consistem de início em dar aos empregados boas condições de trabalho, tomando o cuidado de prevenir o *stress*. Também é importante uma boa comunicação. O grande problema é fazer com que os funcionários se expressem com liberdade e sem medo de represália, aceitando o confronto, o eventual enfrentamento e a contradição. (MARTININGO FILHO, 2007, p. 86)

A partir dessas, os empregados passam a ter acervos relativos aos mecanismos de mobilização para os tribunais e conselhos que serão utilizados quando ocorrer ações de assédio e discriminação.

### **2.2.1 A prevenção**

A sociedade e as organizações não podem continuar a negar o problema do assédio moral no ambiente de trabalho, precisam adotar ações concretas para combatê-lo, pois é necessário conter os fatores que podem causar os comportamentos/ações e aumentar a propagação das consequências desta atitude para com os agressores (SALIN, 2008)

Nesse sentido, as principais formas de prevenção são a informação e a garantia da promoção de um ambiente de trabalho saudável, isto deve acontecer, a partir do investimento em campanhas de esclarecimentos e oferecer cursos, palestras e oficinas com profissionais especializados possibilitando os empregados a identificar situações de assédio e saberem como agir frente a um caso concreto.

Pesquisadores como Heloani (2005) e Martiningo Filho, (2007, p. 88) recomendam uma introdução de políticas específicas anti-assédio moral, destacando medidas como “a promoção e divulgação de um código de ética da empresa, a criação de um canal seguro de recebimento de denúncias, o apoio psicológico aos empregados que se sentirem assediados”. Ainda, acrescenta Heloani (2005, p. 105):

Além dos códigos de ética, podem-se criar mecanismos, por meio do departamento de Recursos Humanos da organização, para dar ao trabalhador agredido o direito de denunciar a agressão de que tenha sido vítima, por escrito e sigilosamente; com esse fim, o indivíduo agredido pode utilizar caixas postais e mesmo “urnas” em dependências isoladas dentro da organização, para que, em tese, possa ter seu anonimato garantido. São passos para amenizar o problema, mas não bastam.

Para melhor exemplificar nas imagens abaixo, alguns recursos utilizados que demonstram atitudes realizadas por entidades a fim de prevenir o assédio moral no trabalho:

Figura 02 – Campanha do CGU contra assédio moral



Fonte: UFOP (2021).

Figura 02 – Convite da Oficina sobre prevenção ao assédio moral do Setor Desenvolvimento de Pessoas da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) da Universidade Estadual da Paraíba.



*Oficinas*  
**ASSÉDIO MORAL**  
*A importância de conhecer, prevenir e combater*

**Público alvo:**  
Servidores em cargo de chefia na UEPB

**Inscrições pelo link:**  
[bit.ly/oficinasassediomoral](http://bit.ly/oficinasassediomoral)

**Data das inscrições:** Até o dia 25/04

**Datas das oficinas:** 27/04, 04/05 e 11/05.

Sua participação ocorrerá em apenas **um encontro**, conforme o preenchimento das vagas a partir da ordem de inscrição

**Realização:** Online/Google Meet

**Horário:** 14h30 às 16h30

 **Com emissão de declaração de participação!**

Fonte: UEPB (2021).

Como se percebe, nas figuras acima, a garantia de que todos estejam cientes do que constitui assédio e do que é comportamento e ação aceitável no local de trabalho pode ajudar bastante a reduzir e até eliminar essa prática.

Neste mesmo sentido, a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral aponta alguns métodos eficazes de prevenção ao assédio moral dentro dos seguintes elementos:

Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;

Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;

Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;

Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;

Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;

Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;

Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);

Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;

Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;

Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;

Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral; e

Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias. (BRASIL, 2019, p. 14).

Como se observa, existem muitas maneiras de prevenir o assédio moral no local de trabalho, porém a mais importante de todas é a informação.

### **2.2.2 Reparação**

A Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral, recomenda que qualquer funcionário do setor público que seja vítima de atos caracterizadores de assédio moral no ambiente de trabalho ou tenha presenciado tais ações, apresente denúncia ao seu supervisor, ouvidoria ou comissão de ética. Assim, as queixas consideradas procedentes podem dar origem a inquérito e processo disciplinar (BRASIL, 2019)

Neste sentido, a competência para autuar e julgar ação de indenização por dano moral relacionada ao emprego é da Justiça do Trabalho, fundamentada na Súmula de n. 392 (BRASIL, 2015c). De acordo com o art. 114 da CF/1988, a Justiça do Trabalho é competente para dirimir litígios relativos à reparação do dano moral quando decorrente do vínculo empregatício (BRASIL, [2022a]).

A partir dessa normativa naquilo que atinge ao dano moral no direito do trabalho, “a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior de Justiça, estabelece expressamente a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as demandas que veiculam pleitos indenizatórios de dano moral” (FELKER, 20110, p. 178).

Schiavi, (2011, p. 63) elucida as principais causas para se obter a reparação do dano moral:

- a) proteção efetiva à dignidade da pessoa humana;
- b) sanção ao causador do dano;
- c) satisfação para a vítima que, com uma reparação pecuniária ou in natura, pode ter uma compensação que neutralize ou amenize o sofrimento;
- d) proteção da sociedade como um todo, já que há interesse social na proteção dos direitos de personalidade.

Neste contexto a natureza jurídica da reparação é patrimonial, pois dano patrimonial se esquadra a reposição em espécie ou em dinheiro pelo valor “equivalente, de modo a poder indenizar completamente o lesado ao restabelecer seu patrimônio original” (CAHALI, 2005, p. 44). Age-se, portanto, como compensação o dano patrimonial. Já diferentemente, a sanção do dano moral “não se resolve numa indenização propriamente, já que a indenização significa eliminação do prejuízo e suas consequências, o que não é possível quando se trata de dano moral”. (POZZA, 2011, p. 64).

De acordo Alvarenga (2016. p. 05), a natureza jurídica da relação da reparação por danos morais tem caráter duplo. Em relação à vítima é compensatório, quer dizer, “a vítima recebe um valor em pecúnia para abrandar o sofrimento”. No tocante ao ofensor é sancionatória, ou melhor, “é uma sanção civil pecuniária ou in natura pelo ato ilícito praticado e também para que ele não volte a ser praticado, servindo-lhe de característica pedagógica ou de exemplo”.

De modo que se percebe que a natureza jurídica da indenização por dano moral é mista: Por um lado é compensatória, na acepção de indenizar pecuniariamente o ofendido, proporcionando a chance de ter um jeito de amenizar o dolo sofrido por agressão moral, em um “misto de compensação e satisfação; e punitiva para inibir novos episódios lesivos, nefastos ao convívio social” (CARMO, 2005, p. 48).

Freitas e Vieira (2014) citam que Claudia Lima Marques atribui a esta punição um caráter pedagógico-satisfativo, onde nas palavras dos autores:

Esta sanção civil então tem o caráter punitivo fazendo aquele que cometeu o ato ilícito perder parte de seu patrimônio, mas não somente isto, ela nasceu com a intenção de educar e desestimular a conduta praticada, por isso é também pedagógica. A função pedagógica da pena é causar uma satisfação a quem foi indevidamente cobrado, prevenir a reincidência e a prática do ato ilícito por outrem. (FREITAS; VIEIRA, 2014, p. 12).

Nesse sentido, de acordo com o princípio da indenização, o pagamento da quantia cai entre a indenização e a pena. Em conexão com a indenização, comunica o fim de conceber um pagamento imposto em favor e em atendimento do lesado (SILVA, 2013).

A jurisprudência tem se pronunciado nesse entendimento, de acordo se verifica nas ementas<sup>3</sup> proferidas pela TRT da 3ª Região, destacando a dupla maneira da indenização, até porque ela pode ser ao mesmo tempo, uma compensação para o empregado e uma punição patrimonial para empresa, no intuito de coibir a prática de atos dessa natureza (BRASIL, 2000; BRASIL, 2005a).

As formas de reparação mais evidentes são:

**Pecuniária:** objetiva atribuir à vítima uma “compensação em dinheiro para reparar o dano sofrido ou amenizar o sofrimento”. Decisivamente é a forma mais comum de reparação do dano moral e também a que tem motivado um maior número de pedido na Justiça brasileira (SCHIAVI, 2011, p. 82).

**In natura:** versa no deferimento à vítima de uma prestação diversa de dinheiro, ou seja, estabelece, que o ofensor cumpra uma obrigação de fazer ou não fazer, o que na visão de Mauro Schiavi (2011, p. 82) “é mais eficaz e possibilita maior justiça na decisão”.

Nesse sentido, Pozza (2011, p. 65) explana que:

Quando requerida de maneira concreta a melhor forma de reparação é *in natura*, o juiz deve deferir-la. Assim sendo, o juiz pode, ao invés de deferir uma indenização pecuniária, exigir que o reclamado proceda ao pagamento de um tratamento médico ao empregado acidentado e proceda a sua inclusão social na empresa.

De acordo o doutrinador Schiavi, (2011, p. 83), há na esfera trabalhista, a chance de utilização de reparação *in natura* com resultados efetivos quando:

- a) retratação do empregador quando há alguma acusação que atente contra a honra do empregado;
- b) direito de resposta do empregado;
- c) reintegração no emprego, quando a dispensa discriminatória;
- d) fornecimento de carta referencia do empregado;

---

<sup>3</sup> **DANO MORAL. INDENIZAÇÃO.** A indenização por dano moral deve ser fixada em valor razoável, de molde a traduzir uma compensação, para a vítima (empregado) e, concomitantemente, punir patrimonialmente o empregador, a fim de coibir a prática reiterada de atos dessa natureza. (TRT, 3ª R., 5ª T., RO n. 9891/99, Rel. Juíza Taísa Maria M. de Lima, DJMG, 20-05-2000).

**INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.** Tanto a higidez física como a mental, inclusive a emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nessa medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). Agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Carta Magna, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, da CF/88). A reparação do prejuízo subjetivo tem o escopo de amenizar o sofrimento causado ao empregado, bem como o pedagógico/punitivo ao agente causador do dano. (TRT, 3ª R., 1ª T., RO n. 559/2004.051.03.00-8, Rel. Mauricio J. Godinho Delgado, DJMG, 02-03-2005).

e) fixação de obrigação pelo empregador, de arrumar emprego para o empregado em outra empresa, quando providência for possível.

A legislação vigente, em todas áreas de atuação entende que não há como tariffar a reparação por dano moral, ficando o montante compensatório a cargo do prudente arbítrio do juiz diante do caso concreto. Além disso, o STJ pacificou a questão por meio da Súmula n. 281: “A indenização por dano moral não está sujeita à tariffação prevista na Lei de Imprensa”. (BRASIL, 2004, não paginado).

Diante desse contexto, o poder empregatício deve acatar não só os limites do contrato de trabalho, mas também os direitos pessoais do trabalhador (intimidade, honra, imagem e privacidade) que não estão documentados no contrato de trabalho, mas estão dispostos por imperativo constitucionais.

### **3 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O principal objetivo deste estudo foi identificar como se pode combater e reparar a prática do assédio moral realizada pelo empregador no ambiente de trabalho. Para fundamentar a pesquisa foi necessário: Conceituar o que é assédio moral do empregador; pesquisar formas de combater/prevenir o assédio moral no ambiente trabalho e estudar as formas de reparação existentes no Brasil para o assédio moral do empregador.

Para iniciar o estudo foi preciso buscar os elementos caracterizadores das relações de emprego e o poder diretivo e seus fundamentos, adentrando na temática, através do estudo das nomenclaturas usuais, e nos elementos caracterizados, pela Legislação, Doutrina e Jurisprudência por fim, se elencou algumas atitudes que configuram e outras que não configuram o assédio moral nas formas de prevenção e reparação existentes no Brasil, tendo em vista que as relações laborais sempre foram objeto de observação e estudo, em especial no questionamento: como poder ser combatida e reparada a prática do assédio moral realizada pelo empregador?

Foi observado no transcorrer da pesquisa que a relação ao Poder Diretivo está confirmada nas relações contratuais do trabalho, contudo deve ser exercido com cautela. E o fundamento legal deste poder está disposto no artigo 2º da CLT, que é determinado que o empregador é quem assume os riscos relacionados à atividade, paga, contrata e gerencia a atividade do empregado e que possui autoridade para exercer sobre o trabalho dos seus empregados, através de ordens, direção das atividades e imposição de penalidades aos empregados faltosos. Entretanto, do ponto de vista do poder diretivo, foi enfatizado o princípio da dignidade da pessoa humana, sendo este princípio uma garantia balizar para o alinhamento dos limites do poder do empregador, a partir do que prediz o artigo 5º da CF, o qual oferece barreiras para o exercício arbitrário do empregador.

Sobre o assédio moral conclui-se, que apesar do ordenamento jurídico brasileiro não disponha de legislação federal específica contra esta conduta, existem dispositivos da CF, do Código Civil e da CLT que podem ser aplicados para resguardar os direitos de trabalhadores que recebem este tipo de agressão.

Contudo, a ausência de legislação específica faz considerar que o assunto abordado possui a necessidade de ser ainda bastante discutido para criar formas na lei para que todos os direitos dos empregados sejam resguardados, principalmente quanto à efetiva resposta punitiva e repressiva do Estado.

Em razão disso, é preciso uma discussão cada vez mais frequente naquilo que diz respeito, a uma maior prevenção e reparação na temática do assédio moral realizado pelo empregador. Podendo concluir que existem diversas formas de coibir o assédio moral no trabalho, contudo, a principal delas é a informação, e o agente que for vitimado ou testemunhar, precisa fazer denúncia e requerer de maneira concreta, melhor forma de reparação, mas necessita que estas, estejam dispostas por imperativos constitucionais.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, A. L. S. **Assédio moral: o direito a indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho.** São Paulo: LTr, 2005.

ALKIMIN, M. A. **Assédio moral na relação de emprego.** Curitiba: Juruá, 2008.

ALVARENGA, R. Z de. Responsabilidade do empregador por dano moral reflexo. **Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações,** Porto Alegre, v. 12, n. 190, p. 45-53, mar. 2016. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/83597/2016\\_alvarenga\\_rubia\\_responsabilidade\\_empregador.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/83597/2016_alvarenga_rubia_responsabilidade_empregador.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 07 out. 2022.

ASSIS, M. C. de. **O assédio moral de acordo com a jurisprudência do superior tribunal de justiça.** 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Unigranrio, 2020. Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:r0KkcRdevokJ:blogs.unigranrio.br/bibliotecavirtual/files/2020/09/O-assedio-moral-de-acordo-com-a-jurisprudencia-do-superior-tribunal-de-justica.pdf&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 03 out. 2022.

BARRETO, M. M. S. **Uma jornada de humilhações.** 2000. 266 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - PUC, São Paulo, 2000.

BENTIVOGLIO, E. C. S; OLIVEIRA, R. G de. Equiparação Salarial entre Empregados de um Mesmo Grupo Econômico. **Revista do Curso de Direito da Faculdade de Humanidades e Direito,** v. 14, n. 14, 2017. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-metodista/index.php/RFD/article/view/7440/5649>. Acesso em: 18 set. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, [2022a]. não paginado. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 19 mar. 2022.

BRASIL, C. C. B. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2022b]. não paginado. Disponível em

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm). Acesso em: 17 ago. 2022.

BRASIL, C. N. J. **Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020**. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça, 2020. não paginado. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original192402202011035fa1ae5201643.pdf>. Acesso em: 01 out. 2022.

BRASIL. S. T. J. Súmula nº 281: a indenização por dano moral não está sujeita à tarifação prevista na lei de imprensa.. **Diário da Justiça**. REsp. 453.703-MT, DJ em 13 mai. 2004, p. 200. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/publicacaoinstitutional/index.php/Sml/article/view/64/4037>. Acesso em: 03 out. 2022.

BRASIL. T. R. T. (3ª Região). **Recurso Ordinário RO: 00559-2004-051-03-00-8 (RO -20200/04)**. Órgão Julgador: 1ª Turma. Recorrente: A. J. de P., Recorrido: S. I. E. LTDA. Relator: Juiz Mauricio Godinho Delgado. Revisor: Maria Laura Franco Lima de Faria. Julgado em 02 mar. 2005a. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2833>. Acesso em: 03 out. 2022.

BRASIL. T. R. T. (3ª Região). **Recurso Ordinário RO: 9891/99**. Órgão Julgador: 5ª Turma. Recorrente: C. H. A., Recorrido: J. S. de L. Relatora: Juíza Taísa Maria M. de Lima. Revisor: Ricardo Antonio Mohallem. Julgado em 20 mai. 2000. Disponível em: <https://consulta.trt3.jus.br/redireciona.htm?dswid=6378>. Acesso em: 03 out. 2022.

BRASIL. T. R. T. (4ª Região). **Recurso Ordinário RO: 1418005320095040005**. Órgão Julgador: 6ª Turma. Relatora: Maria Cristina Schaan Ferreira. Julgado em 19 out. 2011. Disponível em: [https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/ejus1/33eNdwhZwZtAUzlipI1UH\\_Gka4yg2-9FengsynUIFMg?&em=RECURSO+ORDIN%C3%81RIO+DA+RECLAMANTE.+INDENIZA%C3%87%C3%83O+POR+DANOS+MORAIS+DECORRENTES+DE+ASS%C3%89DIO+MORAL.+Evidenciado+o+ass%C3%A9dio+moral+referido+na+inicial%2C+%C3%A9+desnecess%C3%A1ria+prova+de+que+a+reclamante+tenha+sofrido+algum+abalo+pass%C3%ADvel+de+indeniza%C3%A7%C3%A3o%2C+porque+o+dano+moral+%C3%A9+in+re+ipsa%2C+ou+seja%2C+caracteriza-se+pela+simples+verifica%C3%A7%C3%A3o+da+ofensa+ao+bem+jur%C3%ADdico%2C+no+caso%2C+a+integridade+ps%C3%ADquica+da+trabalhadora](https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/ejus1/33eNdwhZwZtAUzlipI1UH_Gka4yg2-9FengsynUIFMg?&em=RECURSO+ORDIN%C3%81RIO+DA+RECLAMANTE.+INDENIZA%C3%87%C3%83O+POR+DANOS+MORAIS+DECORRENTES+DE+ASS%C3%89DIO+MORAL.+Evidenciado+o+ass%C3%A9dio+moral+referido+na+inicial%2C+%C3%A9+desnecess%C3%A1ria+prova+de+que+a+reclamante+tenha+sofrido+algum+abalo+pass%C3%ADvel+de+indeniza%C3%A7%C3%A3o%2C+porque+o+dano+moral+%C3%A9+in+re+ipsa%2C+ou+seja%2C+caracteriza-se+pela+simples+verifica%C3%A7%C3%A3o+da+ofensa+ao+bem+jur%C3%ADdico%2C+no+caso%2C+a+integridade+ps%C3%ADquica+da+trabalhadora). Acesso em: 03 out. 2022.

BRASIL. T. R. T. (17ª Região). **Recurso Ordinário RO: 0168900-84.2004.5.17.0008**. Órgão Julgador: Pleno. Relatora: Juíza Sônia das Dores Dionísio. Revisor: Juiz José Luiz Serafini. Julgado em 27 set. 2005. Publicado no DEJT em 18 nov. 2005b. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-17/422978472>. Acesso em: 30 set. 2022.

BRASIL. T. S. T. **Cartilha de prevenção ao assédio moral pare e repare**: por um ambiente de trabalho mais positivo. Secretaria de Comunicação Social do TST e Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 03 out. 2022.

BRASIL. T. S. T. **Agravo de Instrumento AIRR-95500-55.2009.5.17.0010**. Agravante: SESI, Agravado: L. M. S. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte. Julgado em 04 fev. 2015. Publicado no DEJT em 26 out. 2015b. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/4868520308886c12472317b7d45d108c>. Acesso em: 03 out. 2022.

BRASIL. T. S. T. Súmula nº 392: dano moral e material. relação de trabalho. competência da justiça do trabalho. **Diário da Justiça**. Res. 200/2015, DEJT divulgado em 29 out. 2015 e 03 e 04 nov. 2015c. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 03 out. 2022.

BRASIL. T. S. T. (8ª Turma). **Recurso de Revista nº TST-RR-808-57.2012.5.09.0018**. Recorrente: D. L. B.C., Recorrido: I. U. S.A. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro. Julgado em 04 fev. 2015. Publicado no DEJT em 20 fev. 2015a. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/764bff85333f2065c212f3911ef3108a>. Acesso em: 03 out. 2022.

CAHALI, Y. S. **Dano moral**. 3. ed. São Paulo: RT, 2005.

CARMO, J. B. do. A prescrição em face da reparação de danos morais e materiais decorrentes de acidentes de trabalho ou doença profissional ao mesmo equiparada. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 42, n. 72, p. 19-29, jul./dez. 2005. ISSN:0076-8855. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/26994>. Acesso em: 01 out. 2022.

CHAVES, A. Formação histórica do direito civil brasileiro. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 95, p. 57-105, 2000. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67456>. Acesso em: 03 out. 2022.

CNJ, C. N. de J. **Pesquisa nacional assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/02/pesquisa-assedio-e-discriminacao.pdf>. Acesso em: 01 out. 2022.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed., São Paulo: LTr, 2013.

DIAS, M. B. **Manual de direito das famílias**. 11. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

FARIAS, D. de F. G. de F. S. **Assédio moral no ambiente de trabalho: os limites do poder diretivo e a caracterização do assédio moral**. 2017. 143 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Autónoma de Lisboa. Lisboa, 2017.

FELKER, R. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho**: doutrina, jurisprudência e legislação. 3. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 178.

FREITAS, I. O. M. de; VIEIRA, M. B. A natureza jurídica da norma consumerista que prevê devolução em dobro. **Jus Navigandi**, 2014. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=bda989b1330ba4f4>. Acesso em: 20 ago. 2022.

GAGLIANO, P. S.; PAMPLONA FILHO, R. **Novo curso de direito civil**: direito de família. vol. 6. São Paulo: Saraiva Educação S.A., 2011.

GRABOWSKI, L. P.; PAVELSKI, A. P. O abuso de direito aplicado ao poder do empregador e o assédio moral. **Percurso**, v. 1, n. 12, p. 280-303, 2012. ISSN 2316-7521. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/537/419>. Acesso em: 01 out. 2022.

GUEDES, M. N. **Terror psicológico no trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2005.

HELOANI, R. Assédio moral: a dignidade violada. **Aletheia**, Canoas, n. 22, p. 101-108, dez. 2005. ISSN 1413-0394. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-03942005000200010](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942005000200010). Acesso em: 03 out. 2022.

HIRIGOYEN, M. F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 8 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTININGO FILHO, A. **Assédio moral e gestão de pessoas**: uma análise do assédio moral no trabalho e o papel da área de gestão de pessoas. 2007. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade de Brasília, Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação, Brasília/DF, 2007. Disponível em: [https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/2359/1/2007\\_AntonioMartiningoFilho.PDF](https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/2359/1/2007_AntonioMartiningoFilho.PDF). Acesso em: 01 out. 2022.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 22 ed. São Paulo, 2008.

MELO, L. S. de. **O assédio moral na administração pública e a violação ao princípio da dignidade da pessoa humana**. 2017. 65 f. Monografia (Especialização em Direito Administrativo e Administração Pública), Faculdade de Direito da Universidade Federal de Mato Grosso, Cuiabá, 2017. Disponível em: [https://bdm.ufmt.br/bitstream/1/1528/1/TCCP\\_2017\\_La%c3%adse%20Sabino%20de%20Melo.pdf](https://bdm.ufmt.br/bitstream/1/1528/1/TCCP_2017_La%c3%adse%20Sabino%20de%20Melo.pdf). Acesso em: 01 out. 2022.

NASCIMENTO, C. M. do; LIMA, K. R. de. Assédio moral no ambiente de trabalho. UNIVAG Centro Universitário, **TCC-Direito**, 2017. Disponível em: <https://www.repositoriodigital.univag.com.br/index.php/rep/article/view/1074/1030>. Acesso em: 20 ago. 2022.

NASCIMENTO, S. A. C. M. O assédio moral no ambiente do trabalho. **Jus Navigandi**, 2004. p. 2. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/5433/o-assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho/2>. Acesso em: 01 out. 2022.

OMS. Conscientização sobre assédio psicológico no trabalho. **Série de Proteção à Saúde do Trabalhador**, n. 4. Genebra, 2004.

PAMPLONA FILHO, R. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 70, n. 9, p. 1079-1089, set. 2006.

PAROSKI, M. V. **A constituição e os direitos fundamentais**: do acesso à justiça e suas limitações no Brasil. 2006. Dissertação (Mestrado em Direito Negocial) - Universidade Estadual de Londrina, Centro de Estudos Sociais Aplicados. Programa de Pós-Graduação em Direito Negocial. Londrina/PR, 2006.

POZZA, E. S. **A reparação do assédio moral sofrido pelo empregado na relação de trabalho**. 2011. 86 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/35887/000816554.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 01 out. 2022.

Salin, D. A prevenção do assédio moral no trabalho como uma questão de gestão de recursos humanos: medidas adotadas e fatores organizacionais subjacentes. **Revista Escandinava de Administração**. 2008.

SÃO PAULO. **Lei nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002**. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais. São Paulo, SP: Diário Oficial da Cidade, 2002. não paginado. Disponível em: <http://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/lei-13288-de-10-de-janeiro-de-2002>. Acesso em: 28 out. 2022.

SARMENTO, D. **A ponderação de interesses na Constituição Federal**. 1. ed. Rio de Janeiro. 2002.

SCHIAVI, M. **Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011.

SCHREIBER, A. **Direitos da personalidade**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014. Segunda tiragem. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2002.

SILVA, W. D. D. da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2022. 18 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Centro Universitário Goiás – UNIGOIÁS, Goiânia, 2022.

SILVA, L. G. da. Estudo da natureza jurídica e da responsabilidade civil por danos morais. **Conteúdo Jurídico**, Brasília, 16 fev. 2013. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/33874/estudo-da-natureza-juridica-e-da-responsabilidade-civil-por-danos-morais>. Acesso em: 30 set. 2022.

TEIXEIRA, J. L. V. **O assédio moral no trabalho**: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção. 3. ed., São Paulo: LTr, 2016.

UEPB. **Setor de Desenvolvimento de Pessoas da PROGEP realiza oficina sobre prevenção ao assédio moral**. Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande/PB, 2021. Disponível em: <https://uepb.edu.br/setor-de-desenvolvimento-de-pessoas-da-progep-realiza-oficina-sobre-prevencao-ao-assedio-moral/>. Acesso em: 30 set. 2022.

UFOP. **Campanha da CGU traz informações sobre assédio moral e sexual**. Comitê de Integridade e Transparência, Universidade Federal de Ouro Preto, Minas Gerais, 2021. Disponível em: <https://ufop.br/noticias/institucional/campanha-da-cgu-traz-informacoes-sobre-assedio-moral-e-sexual>. Acesso em: 02 out. 2022.