



CLAITON RESCH RIGHI

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Santa Maria

2021

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO¹

Claiton Resch Righi²
Marcelo Barosso Kümmel³

RESUMO

O presente artigo versa sobre o assédio moral no ambiente de trabalho e, além da pesquisa doutrinária, buscou-se através da pesquisa jurisprudencial no site do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região no ano de 2019, identificar as condutas que este tribunal entendeu como configuradoras de assédio moral, bem como a fundamentação jurídica utilizada nas decisões em razão da inexistência de lei federal versando sobre o assédio moral no ambiente de trabalho. O assédio moral é um tema de grande relevância, de modo que a conduta do assédio moral fere diretamente o princípio da dignidade da pessoa humana e os direitos da personalidade, tornando-se cada vez mais presente no ambiente de trabalho. Trazer à pauta a discussão acerca do tema é extremamente importante, tendo em vista a globalização e a competitividade do mercado, destacando os problemas psicológicos sofridos pelas vítimas desse tipo de agressão. Ademais, é um tema que possui grande divergência no âmbito doutrinário e jurisprudencial, em virtude de não haver no atual ordenamento jurídico brasileiro lei federal que regulamente a matéria, razão pela qual foi escolhido o método indutivo para abordar o tema. A partir da análise dos julgados possibilitou-se concluir que embora não se tenha uma definição para o assédio moral na legislação, o TRT4 já construiu um conceito para tal, definindo dessa forma as condutas e requisitos necessários para que reste caracterizado, além disso, permitiu-se elucidar que o maior ponto de divergência entre os julgadores repousa na fixação do *quantum* indenizatório, quando reconhecida a configuração do assédio moral no ambiente de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio moral; ambiente de trabalho; condutas ilícitas; configuração do assédio moral.

ABSTRACT: This article deals with moral harassment in the workplace and, in addition to doctrinal research, it was sought through the jurisprudential research on the website of the Regional Labor Court of the 4th Region in 2019, to identify the conducts that this court understood as configuring of moral harassment, as well as the legal basis used in decisions due to the lack of federal law dealing with moral harassment in the workplace. Moral harassment is a topic of great relevance, so that the conduct of psychological harassment directly violates the principle of human dignity and personality rights, becoming increasingly present in the work environment. Bringing to the agenda the discussion on the subject is extremely important, in view of globalization and market competitiveness, highlighting the psychological problems suffered by victims of this type of aggression. Furthermore, it is a subject that has great divergence in the doctrinal and jurisprudential scope, as there is no federal law in the current Brazilian legal system that regulates the matter, which is why the inductive method was chosen to address the subject. From the analysis of the judgments, it was possible

¹ Pesquisa apresentada à Disciplina de Trabalho Final de Graduação II, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

² Acadêmico do 9º semestre do curso de Direito da Universidade Franciscana de Santa Maria (UFN). E-mail: claiton.resch@ufn.edu.br; claitonresch@gmail.com

³ Especialista em Direito do Trabalho (UNISINOS) e Mestre em Integração Latino-Americana (UFSM). Professor Assistente da Universidade Franciscana (UFN), Analista Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e professor convidado da Escola Judicial do mesmo Tribunal. E-mail: kummel@ufn.edu.br

to conclude that although there is no definition for moral harassment in the legislation, the TRT4 has already built a concept for it, thus defining the conducts and requirements necessary for it to be characterized, in addition, it allowed It should be clarified that the biggest point of divergence between the judges lies in the fixing of the indemnity quantum, when the configuration of moral harassment in the work environment is recognized.

KEYWORDS: Moral harassment; desktop; unlawful conduct; setting of bullying.

INTRODUÇÃO

O assédio moral no ambiente de trabalho é um tema de grande relevância, e trazer à pauta a discussão acerca do tema é extremamente importante, dados os problemas psicológicos sofridos pelas vítimas desse tipo de agressão. Mesmo com todas as campanhas desenvolvidas na busca da conscientização e prevenção ao assédio moral, as denúncias envolvendo esse tipo de agressão no ambiente de trabalho seguem em crescimento. A conduta do assédio moral fere diretamente o princípio da dignidade da pessoa humana e os direitos da personalidade, garantidos expressamente pela Constituição da República.

Contudo, a falta de efetividade dos meios jurídicos acaba por desencorajar que as vítimas denunciem e busquem punição aos agressores. Da mesma forma, a competitividade e a constante busca do profissional ideal no mercado de trabalho, viabilizam a ocorrência do assédio moral dentro das empresas, não apenas na relação de hierarquia entre patrão e funcionários, mas também entre os próprios trabalhadores. No atual ordenamento jurídico brasileiro, não há no âmbito federal lei específica tratando do tema, desse modo acaba por aumentar a vulnerabilidade dos trabalhadores virem a sofrer com esse tipo violência.

Baseando-se nessa problemática se desenvolve a presente pesquisa, buscando a partir da análise jurisprudencial no site do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, especificamente no ano de 2019 (com os critérios indicados no texto a seguir), identificar as condutas que este tribunal entendeu como configuradoras de assédio moral, além da fundamentação jurídica utilizada nas decisões em razão de não haver no atual ordenamento jurídico brasileiro lei federal que regulamente a matéria. Não obstante, buscou-se abordar a importância de se criminalizar a conduta de assédio moral, da mesma forma que o assédio sexual foi tipificado pelo Código Penal, mesmo que se defenda a ideia de que o assédio moral deve ser combatido por todas as pessoas, qual seja uma responsabilidade coletiva, seria muito mais fácil e eficiente lutar contra essa prática se houvesse uma lei específica regulamentando esse tipo de violência.

Atualmente o assédio moral e as suas ferramentas de controle são assuntos que vêm sendo cada vez mais pautados, tornando-se uma forte preocupação social, tendo em vista a globalização e a competitividade do mercado de trabalho. Deste modo, adequando-se à linha de pesquisa do curso de direito da Universidade Franciscana (UFN), Teoria Jurídica, Cidadania e Globalização, este trabalho tem por objetivo trazer à pauta a discussão acerca do tema, além de oportunizar a busca por medidas para coibir esse tipo de conduta, permitindo identificar e construir formas de prevenção, garantindo a efetividade dos meios jurídicos na proteção dos direitos humanos e da cidadania.

O trabalho foi desenvolvido e dividido em dois capítulos, o primeiro tratando especificamente da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, a partir da análise dos acórdãos, buscou-se identificar as condutas caracterizadoras de assédio moral no ambiente de trabalho e conseqüentemente o valor da indenização quando reconhecida a sua configuração. O segundo capítulo, além do posicionamento doutrinário (conceito e características) tem ênfase na legislação atual, buscando-se identificar no atual ordenamento jurídico, legislações esparsas acerca do tema, ressalvada a inexistência de legislação específica no âmbito federal. Ademais, abordou-se o instituto do dano moral, indenização por dano moral em razão de assédio moral como forma de reparação e também a inconstitucionalidade do §1º do art. 223-G da CLT, o qual estabelecia parâmetros para fixação do *quantum* indenizatório.

1 O ASSÉDIO MORAL NA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO (TRT4)

Neste capítulo, através da análise dos julgados do TRT4, será abordado o posicionamento deste tribunal nos processos que envolveram denúncias de assédio moral no ambiente de trabalho. Dividindo-se a análise especificamente em duas categorias: a configuração de assédio moral (condutas caracterizadoras) e o valor da indenização (*quantum* indenizatório).

1.1 CONFIGURAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

Através de pesquisa jurisprudencial no site do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4), no período compreendido entre 01/01/2019 a 31/12/2019, utilizando como forma de pesquisa as palavras chaves: assédio moral, com o trecho exato: dar provimento ao recurso do (a) reclamante, excluindo-se os processos envolvendo denúncias de assédio sexual,

foram identificados 17 (dezesete) Recursos Ordinário Trabalhistas (ROT). Desse modo, conforme será explanado nos acórdãos a seguir colacionados, além da identificação das condutas consideradas abusivas, configurando à prática de assédio moral no ambiente de trabalho, permitiu-se elucidar que mesmo se tratando da segunda instância da Justiça do Trabalho, o tema causa grandes divergências entre os Desembargadores.

Na perspectiva do reconhecimento da prática do assédio moral, cita-se o Acórdão: 0023420-05.2016.5.04.0271 (ROT) da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Desembargador George Achutti (relator), pelo qual foi reconhecida a configuração de assédio moral por parte da reclamada na data de 21/11/2019:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. WMS. CHEERS. A prática de técnicas motivacionais, como a adoção de cantos e hinos, não caracteriza, por si só, conduta abusiva do empregador. No entanto, comprovada a participação da autora no *Cheers*, prática que envolvia *canto e dança*, está demonstrada situação capaz de acarretar abalo moral à trabalhadora, passível de indenização. Aplicação da Súmula nº 83 deste TRT4. (BRASIL, 2019-g)

O Magistrado de origem havia indeferido o pedido de indenização por danos morais, envolvendo a participação da reclamante no Cheers, conforme decisão a seguir:

[...] Indiferentemente da obrigatoriedade de participação no "cheers", entendo que o "cheers" - realizado por todos os empregados - configura-se como manifestação do poder diretivo do empregador, não havendo falar em excesso de poder, ou exposição da reclamante a situação humilhante ou vexatória, a gerar dano in re ipsa, passível de indenização. E não há nos autos prova das alegações iniciais que teriam levado a reclamante a se sentir humilhada, desrespeitada ou tendo por violada sua honra, autoestima, imagem e/ou intimidade. Pelo exposto, não verifico ato ilícito da reclamada, razão pela qual rejeito o pedido de indenização por dano moral, no particular. (BRASIL, 2019-g)

Entretanto em virtude de já haver outros processos ajuizados contra a reclamada com idêntica postulação, a matéria em debate já foi sumulada pelo TRT4, sendo objeto da Súmula nº 83, que dispõe:

EMPRESA WALMART BRASIL. REUNIÕES MOTIVACIONAIS. DANO MORAL. O empregado da empresa Walmart Brasil que é compelido a participar das reuniões motivacionais em que é entoado o cântico Cheers, com coreografia envolvendo dança ou rebolado, sofre abalo moral, tendo direito ao pagamento de indenização. (BRASIL, 2015)

Posto isso, decidiram os Desembargadores da 4ª Turma do TRT4, por 2 (dois) votos a 1 (um), sendo voto vencido o Desembargador João Paulo Lucena, pela condenação da reclamada ao pagamento de indenização por dano moral decorrente de assédio moral, no valor

de R\$ 3.000,00 (três mil reais).

No mesmo sentido tem-se o Acórdão: 0021217-91.2018.5.04.0015 (ROT) da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Desembargador Luiz Alberto de Vargas (Relator), no qual a decisão reconheceu a configuração de assédio moral por parte da reclamada (Supermercado Gecepel LTDA), na data de 30/09/2019.

RECURSO DA RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O procedimento da reclamada em exigir que a autora trabalhasse por dois meses sem receber salário, além de inquestionáveis transtornos à vida do empregado, causa angústia e aflição àquele que depende do pagamento do que lhe é devido para subsistência própria e de sua família, sendo devida a indenização por danos morais. Recurso provido. (BRASIL, 2019-c)

No caso em apreço a reclamada, depositou o montante de R\$ 2.975,66, por engano, relativo às férias de outra empregada na conta bancária da reclamante e que constatou o erro já no dia seguinte, ocasião em que solicitou à reclamante a restituição do valor indevidamente recebido. Asseverou que a demandante se recusou a devolver o dinheiro, sob a alegação de que ele já havia sido gasto. A reclamante salienta que não lhe foi possibilitado o parcelamento para restituição do valor, relata que após esse fato trabalhou dois meses sem receber salário, sendo demitida assim que quitou o valor.

Em juízo de primeiro grau não foi reconhecido o assédio moral, sendo indeferida a indenização por dano moral conforme trecho da sentença (BRASIL, 2019-c):

[...] se a forma de compensação da ré fere o princípio da razoabilidade, a conduta da autora mostra-se ainda mais reprovável, pois se recusou a devolver quantia que tinha conhecimento não lhe pertencer, não sendo crível que, em tão pouco tempo, a demandante já houvesse comprometido todo o montante depositado pela reclamada.

Contrapondo a essa decisão, em juízo de segundo grau foi reconhecido o dano moral em face da reclamante, destacando que procedimento da reclamada em exigir que a autora trabalhasse por dois meses sem receber salário, além de inquestionáveis transtornos à vida do empregado, causa angústia e aflição àquele que depende do pagamento do que lhe é devido para subsistência própria e de sua família, sendo devida a indenização por danos morais no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais). Oportuno citar trecho da fundamentação do relator em seu voto:

O dano moral caracteriza-se como toda lesão ocasionada no íntimo da pessoa, de caráter extrapatrimonial, e inerente aos valores basilares do ser humano, tendo como corolário a proteção da dignidade da pessoa humana e possuindo estreita relação com os chamados direitos da personalidade. Portanto, o dano moral será indenizável toda vez que a esfera íntima da pessoa for violada causando-lhe sofrimento, nem sempre

perceptível, mas passível de compensação pecuniária, mesmo que seja tarefa bastante árdua precificar a dor alheia. (BRASIL, 2019-c)

O Desembargador Francisco Rossal de Araújo, não acompanhou o voto proposto pelo Relator, divergindo no aspecto que a sentença de primeiro grau deve ser mantida, com o fundamentando a seguir exposto:

[...] Dano moral é o sofrimento humano que não é causado por uma perda pecuniária, ou seja, toda dor física ou psicológica injustamente provocada em uma pessoa. Como modalidade de dano extrapatrimonial, decorre da violação da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas. Já o assédio moral propriamente dito é aceito atualmente como fato causador de modalidade de dano extrapatrimonial, cuja valoração em termos de responsabilidade civil encontra-se amplamente aceita pelos tribunais. (BRASIL, 2019-c)

Destacou que para a caracterização do dano civilmente indenizável, há uma conjugação de elementos que devem estar presentes sob pena de banalização do instituto e sem os quais se exclui a responsabilidade civil, destacando-se principalmente o nexos de causalidade, o dano e a culpa do agente.

O Acórdão 0021597-64.2017.5.04.0334 (ROT), da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, julgado em 23/09/2019, relatoria do Desembargador Luiz Alberto de Vargas. Ao que se refere ao assédio moral em específico, além de manter a decisão do juízo de primeiro grau, quanto à condenação da reclamada na prática da conduta e configuração de assédio moral, majorou o valor da indenização por danos morais. O Julgador de primeiro grau condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais em razão de assédio moral no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

Conforme consta nos autos do processo a reclamante sofreu ofensas e insultos com palavras de cunho pejorativo e baixo calão, vindas da irmã do dono e também acionista da empresa reclamada; que isso aconteceu dentro do ambiente e teve repercussão e comentários em outros setores da empresa. Alega ainda que foi dispensada sem justo motivo e que a situação foi vinculada à tal ocorrência, de modo que teve sua índole e dignidade ofendida ao ser humilhada no local de trabalho. Com base nos autos, mantendo a condenação referente à configuração do assédio moral do juízo de primeiro grau, decidiram os desembargadores da 8ª Turma do TRT4 majorar o valor para R\$ 10.000,00 (dez mil reais), encontrando-se este último mais condizente com o ocorrido. Conforme fundamentação:

O assédio moral constitui um fenômeno essencialmente relacionado com as percepções dos envolvidos, sendo, portanto, um fenômeno psíquico. Cada assédio é único e complexo, revelando uma das formas mais poderosas de violência sutil nas

relações organizacionais e na sociedade. Como já se disse, restou comprovado que a irmã do diretor da empresa humilhou e xingou a reclamante, sendo que a atitude da reclamada, em vez de defender a vítima, demitiu-a. Não há dúvidas de que os fatos verificados atingiram a honra da reclamante, restando também demonstrada a sua dor psicológica e a perturbação da dignidade moral, sendo certo que o dano moral é lesão de ordem subjetiva e configura lesão "in re ipsa", dispensando, portanto, a comprovação do efetivo prejuízo moral suportado pela vítima. (BRASIL, 2019-d)

Oportuno citar a decisão da 6ª turma do TRT4, no julgamento do Recurso Ordinário Trabalhista nº 0020907-63.2017.5.04.0551, sob a relatoria da Desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira na data de 13/11/2019, por unanimidade em manter a decisão do juízo de primeiro grau reconhecendo a configuração da conduta de assédio moral, entretanto, reduzindo o valor do *quantum* indenizatório nos seguintes termos:

Quanto ao valor, é de se observar que a indenização por dano moral tem finalidades de cunho punitivo e pedagógico, cabendo, ainda, considerar as condições do ofensor e da vítima, e a extensão dos danos. Sopesados tais critérios, considera-se adequado reduzir para R\$ 10.000,00 o valor devido a esse título. Em sendo assim, dá-se provimento ao recurso da reclamada para reduzir a indenização por danos morais decorrentes de assédio moral para R\$ 10.000,00. (BRASIL, 2019-k)

O Juízo de origem havia condenado a reclamada ao pagamento no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) a título de indenização em virtude do assédio moral, baseando-se no depoimento da reclamante e das testemunhas, não restando dúvidas quanto a configuração da conduta abusiva do assédio moral, diante dos fatos a seguir mencionados:

A reclamante relata que no mês de dezembro de 2016 participou de reunião com os administradores do hospital e que o presidente proferiu "xingamentos aos empregados presentes, taxando-os de irresponsáveis, incompetentes e de um "bando de bosta", o que fez com gritos e de forma muito exaltada". Aduz que "ficou muito nervosa, e resolveu se pronunciar frente aos demais colegas, dizendo que não aceitava ser tratada daquela forma, de ser humilhada assim, solicitando que o administrador e a diretora que estavam presentes, se manifestassem a favor dos funcionários, sendo inclusive na ocasião acalmada pelos demais colegas". Sustenta que no "dia seguinte o administrador do hospital procurou a reclamante e disse que a mesma deveria se retratar com o Presidente, pedindo-lhe desculpas. Como a reclamante entendia que quem havia errado era o Presidente ela disse ao administrador que poderia procurar o Presidente para esclarecer melhor os fatos, mas que não pediria desculpas. Entretanto, tal atitude não foi possível, pois no dia seguinte, a reclamante foi chamada pelo administrador do hospital e pela diretora e demitida. (BRASIL, 2019-k)

Destaca que a obrigação de indenizar somente incide quando demonstrado o dano, o nexo de causalidade e a culpa do ofensor, o que perfeitamente ficou demonstrado. Cita como fundamento o art. 186 do Código Civil e os art. 1º, 5º, 194, 196, 197 da Constituição da República. A relatora ao proferir seu voto, no que se refere à redução do valor da indenização, pressupõe que a indenização por dano moral tem finalidades de cunho punitivo e pedagógico,

cabendo, ainda, considerar as condições do ofensor e da vítima, e a extensão dos danos sofridos.

Esclarece que o suporte jurídico ensejador do dever de reparar, está nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, definindo o assédio moral nos seguintes termos:

[...] configura-se o dano moral a partir do denominado instituto do assédio moral, conhecido como hostilização ou assédio psicológico no trabalho. Trata-se de situação em que o empregado é exposto a situações constrangedoras e humilhantes no decorrer da jornada de trabalho, vindo a se sentir, com as ofensas, menosprezado e sem valor. O assédio moral é uma violência de natureza psicológica sofrida pelo empregado, implicando lesão de um interesse extrapatrimonial (sem equivalência econômica), porém juridicamente protegido, ou seja, dano moral. A reparação do dano moral, por sua vez, visa a compensar o lesado pelo prejuízo sofrido e sancionar o lesante, como medida educativa e punitiva. (BRASIL, 2019-k)

Permite-se a partir da análise dos acórdãos acima colacionados, destacar alguns pontos relativos às condutas caracterizadoras de assédio moral no trabalho: primeiramente se consegue verificar a divergência em torno do tema, o entendimento entre juízes de primeiro grau e até mesmo entre os Desembargadores em Juízo de segundo grau não é unânime, as condutas são analisadas ao caso concreto e a decisão na maioria dos acórdãos é unicamente interpretativa do julgador.

O assédio moral caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, situação em que o empregado é exposto a situações constrangedoras e humilhantes (ofensas, insultos e xingamentos) no decorrer da jornada de trabalho. Cada assédio é único e complexo, destacando-se entre os requisitos necessários para que reste caracterizado, principalmente que a conduta abusiva ocorra de forma repetitiva e prolongada, ou seja uma conduta isolada, em regra, não é capaz de ensejar a caracterização de assédio moral. Ademais, percebe-se que em todos os acórdãos, quando reconhecida a sua configuração, a forma de indenização/reparação aplicada pelo TRT4 é a condenação do agressor ao pagamento de indenização por danos morais, destacando seu caráter compensatório ao lesado pelo prejuízo sofrido e sancionar o lesante, como medida educativa e punitiva.

1.2 INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL EM RAZÃO DE ASSÉDIO MORAL

Este subcapítulo abordará especificamente o posicionamento do TRT4 no que se refere à majoração do *quantum* indenizatório, nos casos onde foi reconhecido a prática de assédio moral no ambiente de trabalho, resultando na condenação do ofensor ao pagamento de indenização por dano moral.

Conforme citado anteriormente, no Acórdão 0023420-05.2016.5.04.0271 (ROT) da 4ª

Turma do Tribunal, relator o Desembargador George Achutti, foi reconhecida a configuração de assédio moral por parte da reclamada, restando está condenada ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais). O Relator ao proferir seu voto e ao majorar o valor da indenização fundamentou de seguinte forma:

O valor da indenização deve compensar o sofrimento vivido pelo empregado, bem como servir de fato inibidor de novas práticas lesivas. Destarte, considerando a duração do contrato de trabalho (aproximadamente cinco anos), o valor do último salário percebido (R\$ 1.142,07, conforme FRE, ID. d1cc3a4 - Pág. 2) e a gravidade da ofensa perpetrada pela empregadora, entendo adequado arbitrar à indenização o valor de R\$ 3.000,00, montante apropriado para indenizar o prejuízo moral sofrido, e, de resto, consentâneo ao comumente arbitrado por este Colegiado em casos análogos. (BRASIL, 2019-g)

Destarte, em voto divergente ao do relator quanto ao valor arbitrado a título de indenização, o Desembargador João Paulo Lucena em razão dos fatos constante nos autos do processo e de a reclamada ter reincidência de prática de assédio moral e presença reiterada como ré em ações trabalhistas com pedidos idênticos, votou pela majoração do valor da indenização por dano moral em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), consoante a seguir:

Desse modo, entendo ser cabível a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por dano moral, cujo valor, considerando-se o caso concreto destes autos e tratando-se de empregador contumaz na reincidência de prática de assédio moral e presença reiterada como ré em ações trabalhistas com pedidos idênticos, reproduzindo microlesões a direitos trabalhistas em desrespeito à bem conhecida jurisprudência desta Justiça Especializada (concretizada em recorrentes condenações ao sistema de gestão de pessoal objeto dos autos), entendo ser razoável, para tanto, o valor de R\$ 10.000,00. (BRASIL, 2019-g)

Posto isso, defendeu que a conduta da reclamada ocasionou inúmeros efeitos na órbita interna da recorrente, afetando a sua própria valoração como pessoa e como trabalhadora, sendo desnecessária prova cabal do dano moral, visto que se trata de dano *in re ipsa*, isto é, o dano surge como decorrência lógica do fato.

O Recurso Ordinário Trabalhista nº 0021217-91.2018.5.04.0015, da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, de relatoria do Desembargador Luiz Alberto de Vargas, reconheceu a configuração de assédio moral por parte da reclamada, contrariando a decisão do juiz de primeiro grau, condenando a reclamada ao pagamento de R\$ 3.000,00 (três mil reais) a título de indenização por danos morais, consoante se analisa a seguir:

RECURSO DA RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O procedimento da reclamada em exigir que a autora trabalhasse por dois meses sem receber salário, além de inquestionáveis transtornos à vida do empregado, causa

angústia e aflição àquele que depende do pagamento do que lhe é devido para subsistência própria e de sua família, sendo devida a indenização por danos morais. Recurso provido. (BRASIL, 2019-c)

O Relator ao proferir seu voto, elucida que não há critério estabelecido no atual Ordenamento Jurídico para fixação de indenização reparatória por dano moral, sendo que o "quantum" indenizatório deve ser fixado por arbitramento, levando em conta as circunstâncias do caso concreto:

Por fim, inexistente critério estabelecido no Ordenamento Jurídico para fixação de indenização reparatória por dano moral. Dessa forma, o "quantum" deve ser fixado por arbitramento, levando em conta as circunstâncias do caso. A quantificação da indenização por danos morais deve considerar sempre o caso concreto, ou seja, suas peculiaridades, como as circunstâncias e o bem jurídico ofendido. Também cumpre zelar pela coerência e razoabilidade no arbitramento. O resultado não deve ser insignificante, a estimular o descaso do empregador, nem exagerado, de modo a proporcionar o enriquecimento indevido da vítima. Arbitra-se, assim, o valor da indenização em R\$ 3.000,00, o qual se considera condizente com a extensão do dano, na forma do artigo 944 do Código Civil. (BRASIL, 2019-c)

O Acórdão a seguir colacionado, de nº 0021651-44.2017.5.04.0006 (ROT), da 2ª Turma do TRT4, julgado em 23/10/2019, sob a relatoria da desembargadora Tânia Regina Silva Reckziegel, corrobora com o entendimento deste Tribunal quanto ao dever de indenização a título de reparação pelos danos sofridos em razão de assédio moral no ambiente de trabalho:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. Incumbe à empregadora o dever de reparação dos danos experimentados pelo autor em razão do assédio moral sofrido no ambiente de trabalho, com fundamento nos arts. 1º, III, e 5º, V e X, da Constituição Federal, 186, 927, caput, e 932, III, do Código Civil. (BRASIL, 2019-h)

Por maioria, decidiram os Desembargadores em dar provimento ao recurso do reclamante, vencida em parte a Exma. Desembargadora Brígida Joaquina Charão Barcelos, mantendo a decisão do juízo de primeiro grau, quanto ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais), conforme fundamentação da julgadora de origem a seguir:

[...] se caracteriza como assédio moral, uma vez que a conduta foi repetitiva (aproximadamente dois meses), expondo o trabalhador a situações constrangedoras e humilhantes. A violência psicológica sofrida implica lesão de interesse extrapatrimonial, juridicamente protegido, gerando direito à reparação do dano moral. Assim, constato que está caracterizado o dano moral. Acerca do montante da indenização por dano moral, a doutrina a respeito da matéria refere que inexistente parâmetro objetivo a ser seguido, devendo a reparação proporcionar alguma satisfação à vítima a fim de suplantar a dor sofrida e inibir o causador do dano da prática de novo ato lesivo. A jurisprudência ainda faz menção à capacidade econômica das partes, ao

grau de culpa do empregador e ao princípio da razoabilidade. Isso posto, considerados esses fatores, bem como o conjunto probatório, fixo o montante da indenização por dano moral (perseguição e assédio) em R\$ 3.000,00, valor hábil a cumprir as finalidades reparatória, punitiva e pedagógica da condenação. (BRASIL, 2019-h)

A Desembargadora (Relatora), ao proferir seu voto expõe como fundamento do dever de indenizar da reclamada o disposto no art. 5º, X, da Constituição da República, consoante os arts. 186 e 927 do Código Civil, também faz referência à autora Marie-France Hirigoyen, especialista no tema:

Na lição de Marie-France Hirigoyen (in Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 12. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010. p. 65), 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. (BRASIL, 2019-h)

A relatora esclarece que a fixação do valor devido a título de indenização por dano moral deve levar em conta a extensão do dano causado pelo ofensor e a capacidade patrimonial das partes, bem como objetivar a amenização do sofrimento experimentado pela vítima. Por outro lado, destina-se, também, a reprimir a conduta da empresa e desestimular a sua reincidência.

Ao que se refere ao voto da Desembargadora Brígida Joaquina Charão Barcelos, esta diverge quanto ao valor do *quantum* indenizatório fixado. O valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) arbitrado para as indenizações por dano moral mostra-se insuficiente, razão pela qual majora a indenização para o valor total de R\$ 10.000,00, montante que considera adequado aos usualmente deferidos nesta Justiça Especializada para os casos análogos.

Em relação ao "quantum" entendo que a quantificação da indenização é subjetiva, de acordo com a análise da prova produzida, como também da situação econômica e patrimonial da reclamada, fatores que devem ser considerados para fixação da indenização devida. O porte econômico da reclamada constitui condição que é sopesada para a fixação do quantum indenizatório, tomando-se o cuidado para evitar sua fragilização, porém deve ser tomado como fator de cálculo, na razão quanto maior o patrimônio maior a condição da empresa reclamada manter a segurança e ergonomia das condições de trabalho. (BRASIL, 2019-h)

No mesmo sentido, quanto à majoração do *quantum* indenizatório, oportuno citar o acórdão de nº 0021956-62.2017.5.04.0221 (ROT), da 8ª turma do TRT4, julgado em 23/09/2019. No caso em apreço a Reclamante pleiteia pela reforma da decisão do juízo de primeiro grau, no que diz respeito ao valor indenizatório, requerendo a majoração do valor arbitrado para, ao menos, R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), em razão do reconhecimento da configuração do dano moral em decorrência da conduta de assédio moral por parte da

Reclamada.

O juiz “a quo” condenou a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 5.000,00(cinco mil reais), pelo fato de ter ficado evidente que a reclamante foi vítima de assédio moral, tendo sido desrespeitada reiteradamente na frente dos colegas, restando comprovado que era constrangida, sofrendo humilhações e xingamentos vindos de seu superior hierárquico. Aduz que:

[...] resta evidenciado que os métodos gerenciais da reclamada não se coadunam com o princípio fundamental consagrado na Constituição de respeito à dignidade da pessoa humana. Cabe ao empregador manter um ambiente adequado e saudável aos seus empregados, o que não aconteceu. Tal situação claramente expõe a reclamante a situações de constrangimento, causando sofrimento psíquico, fazendo jus, dessa forma, à indenização pleiteada. (BRASIL, 2019-e)

O Relator Luiz Alberto de Vargas ao julgar o recurso, preliminarmente destaca que:

O assédio moral constitui um fenômeno essencialmente relacionado com as percepções dos envolvidos, sendo, portanto, um fenômeno psíquico. Cada assédio é único e complexo, revelando uma das formas mais poderosas de violência sutil nas relações organizacionais e na sociedade. O assédio nem sempre é presenciado por outras pessoas que não as envolvidas. (BRASIL, 2019-e)

Posto isso, esclareceu que a reclamada excedeu o seu direito potestativo, bem assim o limite da conduta que se espera de uma empresa, violando os direitos de personalidade da reclamante, ficando evidente que os fatos verificados atingiram sua honra, restando também demonstrada a sua dor psicológica e a perturbação da dignidade moral. Aclara que o dano moral se caracteriza como toda lesão ocasionada no íntimo da pessoa, de caráter extrapatrimonial, e inerente aos valores basilares do ser humano, tendo como corolário a proteção da dignidade da pessoa humana e possuindo estreita relação com os chamados direitos da personalidade.

Com base nos argumentos expostos, entendeu por razoável que o valor deferido fosse majorado para R\$ 10.000,00 (dez mil reais), a título de indenização por danos morais, levando em conta todas as nuances do caso. Ressalvou a inexistência de critério estabelecido no Ordenamento Jurídico para fixação de indenização por dano moral:

Em derradeiro, inexistente critério estabelecido no Ordenamento Jurídico, para fixação de indenização reparatória por dano moral. Dessa forma, o quantum deve ser fixado por arbitramento, levando em conta as circunstâncias do caso. A quantificação da indenização por danos morais deve considerar sempre o caso concreto, ou seja, suas peculiaridades, como as circunstâncias e o bem jurídico ofendido. Também cumpre zelar pela coerência e razoabilidade no arbitramento. Deve, ainda, considerar a duplicidade de sua finalidade, não se prestando a ser irrisória para quem a despende, nem ensejando o enriquecimento de quem a recebe, mas suficiente para inibir o

ofensor de voltar a praticar o ato ilícito, restabelecendo, tanto quanto possível, a harmonia reinante na órbita interna do ofendido. O resultado não deve ser insignificante, a estimular o descaso do empregador, nem exagerado, de modo a proporcionar o enriquecimento indevido da vítima. (BRASIL, 2019-e)

Como se percebe os julgados permitem identificar e elucidar o posicionamento jurisprudencial do TRT4, quando se reconhece a configuração do assédio moral no ambiente de trabalho, resultando na indenização por danos morais em razão da conduta abusiva. Nota-se que em razão de não se ter um parâmetro objetivo no atual ordenamento jurídico para fixação de indenização reparatória por dano moral, o *quantum* indenizatório é fixado por arbitramento.

Conforme demonstrado além da análise do caso concreto, alguns pontos devem ser levados em conta para a fixação do *quantum* indenizatório: a reincidência, a extensão do dano causado pelo ofensor e a capacidade patrimonial das partes, de forma que objetive a amenização do sofrimento experimentado pela vítima, bem como a inibir o causador do dano da prática de novo ato lesivo. A condenação deve cumprir as finalidades reparatória, punitiva e pedagógica, observando o princípio da razoabilidade.

Percebe-se, que em razão da falta de previsão legal acerca do assédio moral no ambiente de trabalho a jurisprudência não é pacífica e notadamente causa grande divergência entre os julgadores, tanto na sua configuração definindo as condutas que caracterizam o assédio moral, como no valor da indenização, mesmo que se busque coerência e razoabilidade no arbitramento.

Diante dessa situação e do crescimento na demanda judiciária envolvendo denúncias de assédio moral no ambiente de trabalho, os julgadores se socorrem de legislações esparsas e na doutrina buscando fundamentação para solucionar os conflitos e garantir a observância dos direitos dos trabalhadores, o que será abordado no capítulo seguinte.

2 LEGISLAÇÃO E DOUTRINA: DEFINIÇÃO E CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

Neste capítulo será abordado o assédio moral sob duas perspectivas: previsão legal para o assédio moral no atual ordenamento jurídico, ressalvada a inexistência de legislação específica e o posicionamento da doutrina acerca do tema. Contrapondo-se a jurisprudência do TRT4, corrobora com o entendimento doutrinário. Ademais será analisado o instituto do dano moral, a indenização por dano moral em razão de assédio moral como forma reparação.

2.1 PREVISÃO LEGAL E CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO NA RELAÇÃO DE TRABALHO

O assédio moral é um fenômeno complexo e uma realidade no mundo do trabalho. Para que uma ação seja definida como assédio moral, a intenção do assediador, a duração e frequência com que os episódios ocorrem precisam ser investigados. É um tipo de violência que envolve princípios éticos individuais e coletivos e que pode afetar a qualidade de vida dos trabalhadores, levando a doenças físicas, psíquico-emocionais e sofrimento no trabalho.

A Cartilha do Assédio Moral e Sexual, apresentada pelo Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal (BRASIL, 2018), define que o assédio moral consiste na repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos de natureza psicológica, os quais expõem o(a) servidor(a), o(a) empregado(a) ou o(a) estagiário(a) (ou grupo de servidores/as e empregados/as) a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los(as) das suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho. A habitualidade da conduta e a intencionalidade (o fim discriminatório) são indispensáveis para a caracterização do assédio moral.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), definem o assédio moral como (BRASIL, 2019-a, p. 6):

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

Já a autora Hirigoyen (2008, p. 23), reconhecida especialista no tema, afirma que o assédio no ambiente de trabalho pode ser conceituado da seguinte forma:

[...] 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.

No mesmo sentido, Barreto (2006) classifica o assédio moral no ambiente de trabalho como:

Exposição prolongada e repetitiva a condições de trabalho que, deliberadamente, vão sendo degradadas. Surge e se propaga em relações hierárquicas assimétricas,

desumanas e sem ética, marcadas pelo abuso de poder e manipulações perversas. São condutas e atitudes cruéis de um (a) contra o (a) subordinado (a) ou, mais raramente, entre os colegas.

O conceito elaborado por Sônia Aparecida Costa Mascaro Nascimento (2004, p. 922) afirma que:

Assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Como se percebe, em razão da inexistência de legislação específica do ponto de vista penal ou trabalhista dispendo sobre o assédio moral no trabalho, o tema não tem uma definição específica, um conceito definido, abrindo dessa forma um leque de interpretações e posicionamentos. Merece destaque a figura do agressor, sendo necessário frisar que nem sempre o superior hierárquico figurará como agente, pois conforme Hirigoyen (2008), o assédio moral pode se apresentar em três modalidades diferentes: vertical descendente, vertical ascendente e horizontal.

Nas palavras da autora (2008, p. 47), a forma vertical descendente é a mais corriqueira nas relações de trabalho, pois a conduta parte do superior hierárquico ao subordinado, ou seja, por um responsável hierárquico que abusa de seu poder de direção. Trata-se da modalidade mais comumente admitida de assédio moral, dada a desigualdade entre os sujeitos envolvidos.

Cita-se como exemplo dessa modalidade o Acórdão 0021597-64.2017.5.04.0334 (ROT), julgado em 23/09/2019 pela 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Desembargador Luiz Alberto de Vargas (Relator), sendo que além de manter a decisão do juízo de primeiro grau, quanto à condenação da reclamada na prática da conduta e configuração de assédio moral, majorou o valor da indenização por danos morais. O Julgador de primeiro grau condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais em razão de assédio moral no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

Conforme consta nos autos do processo a reclamante sofreu ofensas e insultos com palavras de cunho pejorativo e baixo calão, vindas da irmã do dono e também acionista da empresa reclamada, que isso aconteceu dentro do ambiente e teve repercussão e comentários em outros setores da empresa. Alega ainda que foi dispensada sem justo motivo e que o rompimento contratual foi vinculado à tal ocorrência, de modo que teve sua índole e dignidade ofendida ao ser humilhada no local de trabalho. Com base nos autos, mantendo a condenação

referente a configuração do assédio moral do juízo de primeiro grau, decidiram os desembargadores da 8ª Turma, que o valor merece ser majorado para R\$ 10.000,00 (dez mil reais), encontrando-se este último mais condizente com o ocorrido. É a fundamentação:

O assédio moral constitui um fenômeno essencialmente relacionado com as percepções dos envolvidos, sendo, portanto, um fenômeno psíquico. Cada assédio é único e complexo, revelando uma das formas mais poderosas de violência sutil nas relações organizacionais e na sociedade. Como já se disse, restou comprovado que a irmã do diretor da empresa humilhou e xingou a reclamante, sendo que a atitude da reclamada, em vez de defender a vítima, demitiu-a. Não há dúvidas de que os fatos verificados atingiram a honra da reclamante, restando também demonstrada a sua dor psicológica e a perturbação da dignidade moral, sendo certo que o dano moral é lesão de ordem subjetiva e configura lesão "in re ipsa", dispensando, portanto, a comprovação do efetivo prejuízo moral suportado pela vítima. (BRASIL, 2019-d)

O acórdão demonstra na prática a ocorrência desse tipo de assédio, onde a irmã do dono e também acionista da empresa, se aproveita de seu cargo de direção e sua superioridade hierárquica para proferir ofensas e insultos contra a reclamante no ambiente de trabalho.

A modalidade vertical ascendente se dá quando a ofensa parte dos subordinados em direção ao superior, neste caso, os subordinados agridem seu superior hierárquico porque se opõem à indicação deste responsável. Na maioria das vezes, o chefe é atacado geralmente em razão de seu autoritarismo, de sua hostilidade ou de sua parcialidade. O assédio moral ascendente, no entendimento de Alkimin (2008, p. 65), é aquele em que a agressão “parte de um ou vários subordinados contra o superior hierárquico”.

No julgamento do acórdão 0021925-40.2016.5.04.0233 (ROT), em 07/11/2019, a 6ª turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, condenou a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral em razão de assédio moral. Cita-se a ementa:

ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE. O assédio moral vertical ascendente atinge de forma característica as relações de gênero. O assediador, trabalhador em posição hierárquica subordinada, age de forma a desqualificar os esforços do trabalhador promovido, divulgando boatos e comentários ofensivos sobre a moral do superior hierárquico, ao qual atribui condutas antiéticas para a evolução nos quadros da organização. Indenização cabível. (BRASIL, 2019-j)

No caso em apreço a autora relatou que foi humilhada nas dependências da reclamada por colegas de trabalho, que escreveram no banheiro dos funcionários palavras ofensivas, o que exigiu a ajuda de colegas para apagar as frases:

[..] que não teve nenhum problema com as chefias no período em que trabalhou na empresa, mas "teve problema com alguns colegas, inclusive com agressões verbais e escritas nas paredes, por ter sido promovida antes dos colegas, com alegações de que

estava sendo promovida por ser amante do líder, sendo que o líder nem era chefe direto da depoente; não sabe quem seriam esses colegas; as afirmações foram registradas na parede do banheiro masculino, presenciadas por um colega da depoente, que tirou a foto e lhe repassou; levou as fotos para o seu líder, que levou a depoente até o supervisor; o supervisor chamou todos os líderes, que tentaram acalmar a depoente e lhe disseram que isso costumava acontecer, pois era uma empresa com muitos homens, que sempre despertava inveja quando uma mulher era promovida; (BRASIL, 2019-j)

Merece destaque o apontamento feito pelo Relator do processo, Desembargador Raul Zoratto Sanvicente, que corrobora com o entendimento trazido pela doutrina referente às modalidades de assédio moral:

Embora as hipóteses mais comuns de assédio moral tenham origem em relações de hierarquia vertical descendente, não pode ser ignorado que o assédio também surge por parte do trabalhador em relação ao seu superior hierárquico. No caso das práticas de assédio vertical ascendente, o trabalhador ou um grupo de trabalhadores, busca atingir/denegrir a imagem daquele que galga postos hierárquicos mais avançados dentro da organização, por meio de comentários maliciosos, tendenciosos e/ou maldosos, que colocam em dúvida a capacidade de trabalho daquele que ascende profissionalmente. O trabalhador de um nível hierárquico menos privilegiado procura desmerecer os esforços do trabalhador promovido, atribuindo a este últimas condutas antiéticas, por meio de divulgação de boatos e troca de comentários ofensivos sobre a moral do trabalhador, que é objeto de animosidade no ambiente laboral. (BRASIL, 2019-j)

O assédio moral horizontal é definido como aquele surge entre colegas da mesma hierarquia funcional. Compreendendo colegas do mesmo nível hierárquico, sendo nomeado simples quando o assédio é de um trabalhador a outro, ou, coletivo quando um grupo de trabalhadores assedia um colega. O assédio horizontal é conceituado por Alkimin (2008, p. 64), como sendo “aquele praticado por colegas de serviço através de brincadeiras maldosas, piadas, palavras de grosseria, gestos obscenos, isolamento da vítima dos outros colegas de serviços”.

Oportuno citar o Acórdão 0021396-60.2016.5.04.0026 (ROT), julgado na data de 11/04/2019 pela 1ª Turma do TRT4, sobre a relatoria da Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova, o qual reformou a sentença de primeiro grau, condenando a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

A magistrada de primeiro grau julgou improcedente o pedido de indenização por dano moral formulado pelo autor em razão de ter sido assediado pelos superiores hierárquicos que, entre outras ofensas verbais que lhe foram dirigidas o apelidaram de "cara de droga". Considerou que tais alegações não restaram devidamente comprovadas, sob o fundamento que:

Como se vê, o autor foi apelidado pelos colegas de trabalho, e não por seus superiores hierárquicos, conforme referido na petição inicial. Além disso, a prova oral é dividida

quanto ao fato de o gerente Wagner chamar o autor pelo apelido, razão pela qual reputo que tal fato não restou provado. (BRASIL, 2019-f)

Primeiramente a Relatora pontua que o instituto do assédio moral é classificado de descendente (que vem dos superiores hierárquicos), horizontal (que vem de colegas) e ascendente (que se dirige dos subordinados a um superior) e misto (que reúne assédio moral descendente e horizontal, concomitantemente). Assevera que o assédio mais comum é aquele que parte do empregador e do superior hierárquico ao empregado, entretanto destaca que:

[...] os contornos dessa prática de violência transcendem a sua caracterização básica e, muitas vezes, são ancorados pelos próprios colegas de trabalho da vítima, no que pode ocorrer o assédio horizontal ou misto. A violência lateral, geralmente, ocorre pela aderência ao superior assediador (assédio moral horizontal por aderência ou assédio misto); ou pela atuação horizontal espontânea (assédio moral horizontal propriamente dito), que consiste na prática do assédio moral diretamente por parte dos colegas de trabalho, sem que haja um impulso concreto por parte da chefia. (in A aferição do assédio moral nas relações de trabalho: desafios e possibilidades / Amarildo Carlos de Lima, Simone Pereira. - São Paulo: LTr, 2009. p. 43 - grifado) (BRASIL, 2019-f)

Desse modo, baseando-se no depoimento das testemunhas que denotam a reiteração do tratamento desrespeitoso dado ao reclamante por alguns de seus colegas que, embora cientes do constrangimento que causavam, ignoravam o pedido do recorrente, no sentido de que não fosse chamado de "cara da droga". Restou caracterizado o dano moral sofrido pelo autor ao longo do período contratual, fazendo jus à indenização por dano moral em razão do dano moral sofrido.

Como se percebe, nas três modalidades as condutas são abusivas, pois praticadas direta ou indiretamente visando à afetação do estado psicológico da vítima, causando-lhe dano à personalidade, à dignidade, à integridade física ou psíquica, colocando em perigo o emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

Martins (2012, p. 34) destaca que para que se caracterize o assédio moral é preciso que se identifique a causa do assédio e, também, o assediador, sendo necessário que se preencha os seguintes requisitos:

a) conduta abusiva; b) ação repetida: para caracterizar assédio moral, há necessidade de repetição no ato, ou de seus prepostos. Um ato isolado não caracteriza o assédio moral; c) postura ofensiva à pessoa da vítima; d) agressão psicológica: fere a intimidade e a dignidade do trabalhador; e) que haja finalidade de exclusão do indivíduo. É necessário que a vítima se sinta excluída, pois o objetivo é este: excluir a vítima; f) dano psíquico emocional: é uma consequência do assédio moral.

Permite-se evidenciar a partir dos conceitos e definições ante expostos, que embora o atual ordenamento jurídico brasileiro não tenha legislação específica versando sobre assédio moral no ambiente de trabalho, tanto a jurisprudência quanto a doutrina trazem alguns requisitos básicos que devem ser observados e analisados no caso concreto para que reste caracterizado o assédio moral. Dentre esses requisitos pode-se destacar dois pontos que quando presentes e somados a uma conduta abusiva, ensejam a caracterização da conduta do assédio, sejam elas, a repetitividade da ação e a reincidência.

A repetitividade na ação, além de requisito para reconhecimento de configuração de assédio moral, levando-se em conta que uma conduta isolada não é considerada assédio, serve como parâmetro, somando-se a reincidência para o arbitramento do *quantum* indenizatório, quando mais tempo o trabalhador fica exposto à determinada conduta abusiva, maior o dano sofrido e em tese maior será o valor indenizatório.

Conforme destacado anteriormente o assédio moral no ambiente de trabalho é matéria que não possui legislação específica, do ponto de vista penal e trabalhista. O trabalhador encontra amparo na Constituição, que eleva a dignidade da pessoa humana a fundamento da República Federativa do Brasil e como finalidade da ordem econômica. Assim é o que se vê no art. 1º a seguir transcrito:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados 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.

No *caput* dos arts. 170 e 193, a Carta Magna destaca o valor do trabalho, como demonstrado respectivamente:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

[...]

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Embora seja clara a preocupação do legislador constituinte com a manutenção da dignidade da pessoa humana do trabalhador e da valorização do trabalho humano, esses dois princípios são constantemente violados nas relações de trabalho, na maioria pela prática da

conduta do assédio moral. Assim, através dos princípios constitucionais e principalmente pela Dignidade da Pessoa Humana, é que se tem tentado combater a prática do assédio moral.

Oportuno mencionar duas iniciativas que buscam desencorajar, inibir a prática do assédio moral e torná-lo relevante frente à sociedade: o Projeto de Lei nº 4.326/2004 (BRASIL, 2004), apresentado pela Deputada Maninha (PT-DF), sob a justificativa de que o assédio moral, na maioria das vezes acontece de forma velada, causa revolta, mágoa e impotência no trabalhador que, comprometendo sua saúde física e mental pode levar à incapacidade física e, por vezes, até ao suicídio. O Projeto foi aprovado unanimemente pela Comissão de Educação e Cultura, propondo instituir o dia 02 de maio, como Dia Nacional da Luta Contra o Assédio Moral, incentivando que as empresas e entidades realizem atividades com objetivo de promover o combate desse tipo de conduta no ambiente de trabalho.

Da mesma forma, destaca-se a Lei nº 11.948 de 16 junho de 2009, a qual proíbe a concessão de empréstimos do Banco de Desenvolvimento Nacional Econômico Social (BNDES) às empresas que sofreram condenação pela prática do assédio moral:

Art. 4º Fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente.

Outro meio comum de se socorrer do assédio moral, encontra-se elencado no artigo 483 da CLT, o qual prevê a possibilidade de o empregado rescindir o contrato e requerer a devida indenização ao dano sofrido. Conforme o disposto nesse artigo, o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando ocorrer qualquer uma das hipóteses elencadas no dispositivo, essa rescisão é conhecida por rescisão indireta ou rescisão por justa causa do empregador, onde o empregado dispõe de um forte motivo para romper o contrato. Destaca-se que para muitos doutrinadores no atual ordenamento jurídico, o mencionado dispositivo legal seja o precursor e o fundamento ensejador do reconhecimento do assédio moral na legislação trabalhista, notadamente a sua letra “b”: “Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: [...] b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;”.

Todavia, a legislação positivada brasileira é muito incipiente no que se refere à definição e critérios que levem à configuração do assédio moral e ainda que efetivamente venham a criar penas ante a sua prática. Embora não se tenha avançado tanto com relação a esse problema social no ambiente de trabalho, é importantíssimo citar esses avanços que se sucederam, sem

ignorar a necessidade de dar a devida atenção a essa questão, pois o trabalhador fica vulnerável a ser vítima de assédio moral quando não há leis específicas acerca do tema.

No que se refere à inexistência de lei federal que legisle sobre a matéria no atual ordenamento jurídico, o Projeto de Lei nº 4.742/2001 (BRASIL, 2001) é um caso que merece uma especial atenção, haja vista que após a aprovação na Câmara dos Deputados em março de 2019, resta agora, apenas a apreciação do Senado Federal. O projeto, de autoria do Deputado Federal Marcos de Jesus (PL/PE), tem por objetivo inserir no Código Penal Brasileiro (CP) o artigo 146-A, tipificando o assédio moral como crime, passando a vigorar nos seguintes termos:

Assédio moral

Art. 146-A. Ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Somente se procede mediante representação, que será irretroatável.

§ 2º A pena é aumentada em até 1/3 (um terço) se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

§ 3º Na ocorrência de transação penal, esta deverá ter caráter pedagógico e conscientizador contra o assédio moral.

Na justificação, o proponente aponta pessoas que sofreram agravo em sua saúde física e psíquica, de fundo emocional, causado pelos seus chefes que as submetem a atitudes tendenciosas e discriminatórias. Destaca que o projeto visa coibir tais fatos, a exemplo da tipificação que foi dada à conduta de assédio sexual, conforme destaca:

No projeto que ora se justifica, a intenção é semelhante, mas abrange aspecto que não parece incluído na lei retro citada: o uso e o abuso do poder não com intenções libidinosas, mas com propósitos tão ilegítimos quanto, na medida em que levam; no que diz respeito à vítima, à perda da autoestima, a depressão, a crises e, não raro, até a suicídios e outros resultados igualmente lamentáveis. Assim, coibir o que aqui se apelida de "assédio moral" é tão relevante quanto foi a iniciativa de reprimir o uso indevido do poder para fins sexualmente escusos.

Ressalta-se que o presente projeto de Lei, não visa a apreciar a violência física, haja vista que esta já está tipificada no Código Penal, mas sim de proteger os trabalhadores brasileiros contra a violência psicológica, que atinge o psicológico e o emocional do trabalhador. A proposta de tipificação da conduta do assédio moral como crime, além de regulamentar a matéria no âmbito federal, segue a mesma vertente ao entendimento que foi aplicado à conduta do assédio sexual, sendo esta tipificada como crime pela Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, incluindo no Código Penal o art. 216-A (CP, 1940).

A proposta mostra-se promissora e traz esperança às pessoas que sofrem esse tipo de agressão e permanecem caladas diante da falta de efetividade dos meios jurídicos. Caso seja

aprovado pelo Senado Federal e sancionado pelo Presidente da República, o projeto trará um grande avanço no combate e na proteção dos direitos do trabalhador, possibilitando a responsabilização penal de quem pratica esse tipo de conduta, oportunizando um ambiente de trabalho mais seguro.

Importante destacar que mesmo que o projeto de Lei seja aprovado, tipificando a conduta de assédio moral como crime penalmente punível, este não buscou abranger a quantificação do dano sofrido pelo trabalhador vítima desse tipo de agressão, de modo que, prevê apenas a pena ao agressor que comete a conduta do assédio moral. Dessa forma, conforme demonstrado pela jurisprudência do TRT4, quando reconhecida a conduta do assédio moral a vítima faz jus à reparação dos danos sofridos, resultando na condenação do agressor ao pagamento de indenização por dano moral, sendo fixada por arbitramento, levando em conta as circunstâncias do caso concreto. Nesse sentido será abordado a seguir o instituto do dano moral, sua relação e aplicabilidade com o assédio moral.

2.2 DANO MORAL: NATUREZA JURIDICA DA REPARAÇÃO E O VALOR DA INDENIZAÇÃO

A competência para examinar o pedido de dano moral, decorrente do contrato de trabalho, está prevista na Emenda Constitucional nº 45/2004, que alterou o dispositivo do artigo 114 da Constituição da República. O referido dispositivo legal dispõe que a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações decorrentes de dano moral no âmbito das relações de trabalho: “Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: [...] VI – as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;”.

A indenização por danos morais tem fundamento na Constituição de 1988, artigo 5º, incisos III, V e X. Nos termos desses dispositivos, ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante e o direito de resposta, quando cabível, será assegurado sem prejuízo da reparação do dano material ou moral. Ainda, fica clara a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, honra e da imagem das pessoas, sendo assegurado o direito à indenização pelos danos materiais ou morais causados pela violação.

Além do artigo 5º, X, previsto na Constituição, o Código Civil, Lei 10.406/02, dispõe expressamente em seus artigos 186, 187 e 927 a respeito do dano moral. O artigo 186 do referido diploma legal dispõe: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”. Já o artigo 187, dispõe que “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.”. Por fim, o artigo 927, prevê, de forma expressa, que aquele que cometer o ato ilícito previsto nos artigos 186 e 187 e causar dano a outrem fica obrigado a repará-lo.

Nas relações de emprego, o dano moral se configura quando o empregado é alvo de atitudes ilícitas de outros empregados, dos seus superiores hierárquicos ou do próprio empregador, ficando este obrigado a reparar o dano, quando comprovada a violação dos direitos do trabalhador, conforme entendimento do art. 932, III, do Código Civil: “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; ”.

O dano moral decorrente do contrato de trabalho é uma indenização pecuniária determinada pelo Poder Judiciário quando houver comprovação de violação à ordem moral de uma pessoa no âmbito do trabalho, principalmente no que se refere à sua liberdade, à sua honra, à sua saúde (mental ou física) e à sua imagem. Destaca-se que não é qualquer aborrecimento ou constrangimento que deve ser alçado ao patamar de dano moral, para que reste caracterizado o dano moral deve ser visto e entendido como uma dor, um vexame, sofrimento ou humilhação que, fugindo à normalidade, interfira intensamente no comportamento psicológico da pessoa, causando-lhe sofrimento, angústia e desequilíbrio em seu bem-estar e a sua integridade psíquica.

A reparação do dano através da indenização pecuniária por danos morais, tem caráter compensatório/reparatório para a vítima e punitiva para o ofensor, fala-se em caráter punitivo com enfoque puramente patrimonial, já que o ofensor sofre diminuição em seu patrimônio, não se confundindo com a punição estabelecida no Direito Penal. A reparação do dano moral deve possibilitar ao lesado uma satisfação compensatória e também exercer uma função de desestímulo a novas práticas lesivas, com caráter inibitório de futuros atos do agente causador do dano.

O assédio moral possui algumas diferenças com relação ao dano moral, mais, em vários pontos existe um encontro entre eles, de maneira que a principal diferença entre ambos repousa no ponto de que o assédio moral exige que sejam realizadas práticas hostis de forma reiterada, com certa frequência e duração. Conforme entendimento da doutrina, para configuração do dano moral é necessária a dor, vexame, sofrimento ou humilhação que, fugindo à normalidade, interfira intensamente no comportamento psicológico do indivíduo, causando-lhe aflições, angústia e desequilíbrio em seu bem-estar. De modo que, o mero dissabor, aborrecimento das realidades da vida, não são suficientes para romper o desequilíbrio do indivíduo, configurando dano moral.

Consoante esse entendimento trazido pela doutrina, cita-se o Acórdão nº 0021651-44.2017.5.04.0006 (ROT) da 2ª Turma do TRT4, julgado em 23/10/2019, sob a relatoria da Desembargadora Tânia Regina Silva Reckziegel, onde a reclamada foi condenada ao pagamento de indenização por dano moral em razão de assédio moral. Conforme ementa:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. Incumbe à empregadora o dever de reparação dos danos experimentados pelo autor em razão do assédio moral sofrido no ambiente de trabalho, com fundamento nos arts. 1º, III, e 5º, V e X, da Constituição Federal, 186, 927, caput, e 932, III, do Código Civil. (BRASIL, 2019-h)

A relatora esclarece que a fixação do valor devido a título de indenização por dano moral deve levar em conta a extensão do dano causado pelo ofensor e a capacidade patrimonial das partes, bem como objetivar a amenização do sofrimento experimentado pela vítima. Por outro lado, destina-se, também, a reprimir a conduta da empresa e desestimular a sua reincidência. Esclarece que:

[...] a violência psicológica sofrida implica lesão de interesse extrapatrimonial, juridicamente protegido, gerando direito à reparação do dano moral. Assim, constato que está caracterizado o dano moral. Acerca do montante da indenização por dano moral, a doutrina a respeito da matéria refere que inexistente parâmetro objetivo a ser seguido, devendo a reparação proporcionar alguma satisfação à vítima a fim de suplantarmos a dor sofrida e inibir o causador do dano da prática de novo ato lesivo. A jurisprudência ainda faz menção à capacidade econômica das partes, ao grau de culpa do empregador e ao princípio da razoabilidade. Isso posto, considerados esses fatores, bem como o conjunto probatório, fixo o montante da indenização por dano moral (perseguição e assédio) em R\$ 3.000,00, valor hábil a cumprir as finalidades reparatória, punitiva e pedagógica da condenação. (BRASIL, 2019-h)

No entendimento de Martins (2007, p. 20), os prejuízos sofridos por um ataque moral à dignidade do sujeito, se caracteriza como dano moral por abalar a honra e reputação da vítima.

Segundo Venosa (2002, p. 49):

Dano moral é o prejuízo que afeta o ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima. Sua atuação é dentro dos direitos da personalidade. Nesse campo, o prejuízo transita pelo imponderável, daí porque aumentam as dificuldades de se estabelecer a justa recompensa pelo dano.

Considerando que o patrimônio jurídico do sujeito compreende bens materiais e imateriais (intimidade, honra, etc.), Martins (2007, p. 20) afirma que dano é a lesão ao bem jurídico de um indivíduo. É um prejuízo, ofensa, deterioração, estrago ou perda. É o mal que se faz a uma pessoa.

O doutrinador Carlos Roberto Gonçalves (2008, p. 359), ao conceituar o dano moral, assevera que:

Dano moral é o que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio. É lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, intimidade, a imagem, o bom nome, etc., como se infere dos art. 1º, III, e 5º, V e X, da Constituição Federal, e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação.

De acordo com Gonçalves (2003, p. 520), um dos pressupostos da responsabilidade civil é a existência de um nexo causal entre o fato ilícito e o dano por ele produzido. Sem essa relação de causalidade não se admite a obrigação de indenizar. Dessa forma, o dano só pode gerar responsabilidade quando seja possível estabelecer um nexo causal entre ele e o seu autor.

No entendimento de Sílvio de Salvo Venosa (2015, p. 52), o dano moral é um prejuízo imaterial, ou seja, afeta diretamente a saúde psíquica da vítima. Afirma que o dano moral estará presente quando uma conduta ilícita causar a determinado indivíduo extremo sofrimento psicológico e físico que ultrapasse o razoável ou o mero dissabor, sentimentos estes que, muitas vezes, podem até mesmo levar à vítima a desenvolver patologias, como depressão, síndromes, inibições ou bloqueios:

[...] será moral o dano que ocasiona um distúrbio anormal na vida do indivíduo; uma inconveniência de comportamento ou, como definimos, um desconforto comportamental a ser examinado em cada caso. Ao se analisar o dano moral, o juiz se volta para a sintomatologia do sofrimento, a qual, se não pode ser valorada por terceiro, deve, no caso, ser quantificada economicamente.

No julgamento do Acórdão 0020957-19.2016.5.04.0521 (ROT), da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, já na ementa esclarece alguns critérios que devem ser observados referentes a indenização por dano moral:

Indenização por danos morais. Critérios de arbitramento. A indenização decorrente de danos morais, que possui natureza predominantemente ressarcitória, não pode servir como artifício para alçar o ofendido, em nome de sua dor, à situação econômica privilegiada em relação àquela preexistente ao ato ilícito do ofensor. O valor da indenização deve ser suficiente para permitir que o ofendido possa amenizar sua dor e para que se habilite a enfrentar com dignidade o seu convívio sócio familiar, jamais servindo como meio de obtenção de enriquecimento sem causa. (BRASIL, 2019-i)

Reitera que não há critério objetivo positivado para quantificar a compensação do abalo moral, e que tanto a doutrina como a jurisprudência acentuam a dificuldade de quantificar esse tipo de indenização. Destaca que o dano moral é um dano psicológico, de árdua mensuração,

que exige do julgador uma atividade intelectual de caráter subjetivo e a consideração de um feixe de circunstâncias que possa ser extraído da relação jurídica das partes. Pontua a orientação da doutrina no sentido de que:

"Impõe-se a rigorosa observância dos padrões pela doutrina e jurisprudência, inclusive dentro da experiência registrada no direito comparado para se evitar que as ações de reparação de dano moral se transformem em expedientes de extorsão ou de espertezas maliciosas e injustificáveis. As duas posições sociais e econômicas da vítima e do ofensor, obrigatoriamente, estarão sob a análise, de maneira que o juiz não se limitará a fundar a condenação isoladamente na forma eventual de um ou na possível pobreza do outro. Assim, nunca poderá o juiz arbitrar a indenização tomando como base tão somente o patrimônio do devedor" (THEODORO JÚNIOR, Humberto. Dano moral. São Paulo: Oliveira Mendes, p. 43/44). (BRASIL, 2019-i)

Importante destacar o posicionamento do TRT4 no julgamento dos Embargos de Declaração no processo nº 0021089-94.2016.5.04.0030 (ROT), onde os Magistrados integrantes do Tribunal Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, declararam incidentalmente, por unanimidade, a inconstitucionalidade do §1º do art. 223-G da CLT⁴. O art. 223-G inserido na CLT pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) estipula parâmetros para a aferição da indenização por danos morais na Justiça do Trabalho (indenização tarifada). *In verbis*:

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

§1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no §1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

⁴ Destaca-se, que o § 1º do art. 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho é objeto de ação direta de inconstitucionalidade nº 6069, no Supremo Tribunal Federal, proposta pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil/CFOAB, com julgamento agendado para a data de 30 de junho de 2021, sobre a relatoria do Ministro Gilmar Mendes (BRASIL, 2019-b).

§3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

A Relatora Lais Helena Jaeger Nicotti, destaca que a limitação do dano extrapatrimonial imposta pela Lei nº 13.467/17, conhecida como "Lei da Reforma Trabalhista", padece de flagrante inconstitucionalidade, pois viola frontalmente o direito à igualdade ao tratar desigualmente trabalhadores, e que o §1º do dispositivo em comento discrimina o trabalhador em razão da sua condição financeira, ao indicar o salário contratual como único critério de arbitramento do valor da reparação, caracteriza inegável discriminação. Cita o entendimento do Supremo Tribunal Federal como fundamento:

[...] a Constituição Federal de 1988 adotou o princípio da indenizabilidade irrestrita ou indenização plena, e os incisos V e X do art. 5º da Carta Magna concretizam esse princípio. Portanto, qualquer dispositivo legal que estabeleça teto de valor para a indenização é incompatível com a norma constitucional. O valor da indenização deve ser ponderado pelo princípio da proporcionalidade e da razoabilidade e não pela tarifação discriminatória, conforme estabelece o indigitado §1º do art. 223-G da CLT. (BRASIL, 2020)

Vale destacar que os incisos do art. 223-G da CLT não foram declarados inconstitucionais, e trazem os aspectos que devem ser observados no momento de apreciar o pedido:

I - a natureza do bem jurídico tutelado; II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação; III - a possibilidade de superação física ou psicológica; IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; VII - o grau de dolo ou culpa; VIII - a ocorrência de retratação espontânea; IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa; X - o perdão, tácito ou expresso; XI - a situação social e econômica das partes envolvidas; XII - o grau de publicidade da ofensa.

Ante o exposto, percebe-se que o legislador buscou, a partir da entrada em vigor da Lei nº 13.467/17, trazer ao ordenamento jurídico parâmetros para critério de quantificação do valor da indenização/reparação baseando-se no salário contratual do trabalhador vítima de assédio. Entretanto, mesmo que o dispositivo legal supracitado ainda esteja vigente na CLT, o TRT4 a partir da declaração de inconstitucionalidade do §1, pelo seu Pleno, não aplica aos processos como critério de arbitramento do valor reparação, cabendo ao magistrado considerar sempre o caso concreto e suas peculiaridades, zelando pela coerência e razoabilidade no arbitramento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral é um fenômeno complexo e uma realidade no mercado de trabalho, fenômeno que se caracteriza por uma violência cruel e degradante, materializada em ataques à autoestima e à dignidade do trabalhador, por meio de humilhações, abusos, situações vexatórias, ataques, de forma repetida e por um determinado período de tempo, afetando a qualidade de vida dos trabalhadores, ocasionando doenças físicas, psíquico-emocionais e sofrimento no trabalho.

O assédio moral pode ocorrer das mais variadas formas, através de gestos, palavras escritos e verbais, atos comissivos ou omissivos, com vistas a atingir a esfera íntima da vítima. O assediador degrada o ambiente de trabalho, fazendo com que a vítima peça demissão ou afaste-se do emprego. Pode-se dividir o assédio em três modalidades, o chamado assédio moral vertical, onde a conduta abusiva é praticada por um superior hierárquico contra seu subordinado, caracterizando a forma mais comum e corriqueira nas relações de trabalho. Na modalidade vertical ascendente a ofensa parte dos subordinados em direção ao superior, neste caso, os subordinados agridem seu superior hierárquico. Por último tem-se a modalidade do assédio horizontal, aquela que ocorre entre colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico, por motivo de inveja ou ciúme, por exemplo.

A globalização e as conseqüentes alterações das relações de trabalho têm transformado o ambiente de trabalho em lugares extremamente competitivos e menos humanos, onde a pressão e a necessidade constantes pelo aumento da produtividade afetam diretamente o meio de trabalho digno e saudável. O assédio moral é um fato bastante discutido e presente no cotidiano das empresas, da sociedade e da Justiça do Trabalho, constituindo tema de discussões, artigos, livros, além de diversas palestras, com o intuito de esclarecer a população e divulgar a existência e a ilicitude desse fenômeno.

O atual ordenamento jurídico brasileiro ainda é muito deficiente de legislação acerca do tema no âmbito federal, no tocante a sua definição e caracterização. Desse modo, os julgadores recorrem à doutrina e à legislação esparsa, objetivando dar fundamento às suas decisões. Mesmo com a falta de previsão legal a jurisprudência construiu um conceito para o assédio moral, caracterizando-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica. Destaca que cada assédio é único e complexo, definindo entre os requisitos necessários à sua configuração, principalmente que a conduta abusiva ocorra de forma

repetitiva e prolongada, ou seja uma conduta isolada não é capaz de ensejar a caracterização de assédio moral.

No tocante à reparação dos danos sofridos pelas vítimas, quando reconhecida a configuração do assédio moral, o posicionamento é unânime, pois em todos os processos analisados quando provido o recurso pelos Desembargadores do TRT4, todos resultaram na condenação do agressor ao pagamento de indenização por danos morais em razão do assédio moral. Notória, nesse ponto a divergência entre os julgadores, ao que se refere ao valor da indenização, dada a declaração de inconstitucionalidade do §1º do art. 223-G da CLT pelo TRT4, o qual determinava parâmetros para fixação do valor da indenização baseado apenas no salário contratual do ofendido.

Conforme elucidado pela jurisprudência o *quantum* indenizatório deverá ser fixado por arbitramento, levando em conta as circunstâncias do caso concreto, zelando pela coerência e razoabilidade no arbitramento. Deve, ainda, considerar a duplicidade de sua finalidade, não se prestando a ser irrisória para quem a despende, nem ensejando o enriquecimento sem causa de quem a recebe, mas suficiente para inibir o ofensor de voltar a praticar o ato ilícito e compensar o sofrimento da vítima. Aqui merece destaque a questão da reincidência do agressor, sendo o principal agravante na quantificação valor indenizatório, inclusive em alguns casos como o da empresa Walmart Brasil sendo a matéria sumulada pelo TRT4 em razão da reincidência.

A legislação pátria ainda é muito escassa quando se trata de definir o assédio moral e instituir penas ante a sua prática, e da mesma forma que a conduta do assédio sexual foi criminalizada, tipificar o assédio como crime no Código Penal através do Projeto de Lei nº 4.742/2001, traz esperança às pessoas que sofrem esse tipo de agressão e permanecem caladas diante da falta de efetividade dos meios jurídicos.

Como se percebe, o assédio moral é um fenômeno comumente presente no ambiente de trabalho e as suas ferramentas de controle são um assunto que vem sendo cada vez mais pautado, tornando-se uma forte preocupação social, tendo em vista a globalização e a competitividade do mercado de trabalho. Trazer a pauta a discussão acerca do tema, além de oportunizar a busca por medidas para coibir esse tipo de conduta, permite identificar e construir formas de prevenção, buscando dar efetividade aos meios jurídicos na proteção dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral**: o direito à indenização pelos maus tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho. São Paulo: LTr, 2005.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2008.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Temas atuais na Justiça do Trabalho: teoria e prática**. São Paulo: IOB Thomson, 2006.

BRASIL. Câmara dos deputados. **Projeto de Lei nº 4.742-B de 2001**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral.

Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1718190&filenome=Tramitacao-PL+4742/2001. Acesso em: 05 de dez. 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4326/2004**. Cria o Dia Nacional da Luta contra o Assédio Moral a ser comemorado dia 02 de maio. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267826>. Acesso em: 27 nov. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 19 nov. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 18 nov. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em 29 dez. 2020.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004**. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 21 de abril 2021.

BRASIL. **Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001**. Altera o Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110224.htm. Acesso em 21 maio. 2021.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 06 dez. 2020.

BRASIL. Secretaria de Comunicação Social do TST. **Cartilha de prevenção ao assédio moral: pare e repare – por um ambiente de trabalho mais positivo**. 02 maio 2019-a. Disponível em:

<http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em 06 dez 2020.

BRASIL. Senado Federal Do Brasil. **Assédio Moral e Sexual no Trabalho**. 14 agosto 2018. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em 28 dez. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6069/DF-Distrito Federal**. Relator: Ministro Gilmar Mendes. 18 jun. 2019-b. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/pauta/verTema.asp?id=144396#>. Acesso em 07 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **8ª (oitava turma), 0021217-91.2018.5.04.0015 ROT**. Recorrente: Gisele Carolina Goncalves Rodrigues, Supermercado Gecepel LTDA; Recorrido: Gisele Carolina Goncalves Rodrigues, Supermercado Gecepel LTDA. Em 30/09/2019-c, Relator Desembargador Luiz Alberto de Vargas. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/bgYd7zjEKwaMD-ON3g58YQ?&tp=assedio+moral&te=dar+provimento+ao+recurso+da+reclamante>. Acesso em 21 maio. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **8ª (oitava turma), 0021597-64.2017.5.04.0334 ROT**, Recorrente: Andrea Rode Da Cruz, Cortume Krumenauer SA, Recorrido: Andrea Rode Da Cruz, Cortume Krumenauer SA. Em 23/09/2019-d, Relator Desembargador Luiz Alberto de Vargas. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/jKOY4E_puXysfIXmNF_t5Q?&tp=assedio+moral&te=dar+provimento+ao+recurso+da+reclamante. Acesso em 17 maio. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **8ª (oitava turma), 0021956-62.2017.5.04.0221 ROT**, Recorrente: Ilda Maria Souza da Rosa, Drebes & Cia LTDA Recorrido: Ilda Maria Souza da Rosa, Drebes & Cia LTDA. Em 23/09/2019-e, Relator Desembargador Luiz Alberto de Vargas. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/im0OpadP7M5I3I0POjSZCQ?&tp=assedio+moral&te=dar+provimento+ao+recurso+do+reclamante>. Acesso em 21 maio. 2021

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **1ª (primeira turma), 0021396-60.2016.5.04.0026 (ROT)**, Recorrente: Dionatan dos Anjos Monteiro, Refrigeração Dufrio Comercio E Importacao LTDA, Recorrido: Dionatan dos Anjos Monteiro, Refrigeração Dufrio Comercio E Importacao LTDA. Em 11/04/2019-f, Relatora Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/_vK_GISiVNF9i_uX_2MZ1Q?&tp=assedio+moral+horizontal&te=dar+provimento. Acesso em 31 maio.2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **1ª (primeira turma), 0021089-94.2016.5.04.0030 ROT**, Recorrente: Armiche Construções LTDA - Epp, Polimix Concreto LTDA, Recorrido: Terezinha de Jesus Pereira, Luis Rei de Franca Arouche. Em 18 mar. 2020, Relatora Desembargadora Lais Helena Jaeger Nicotti. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0021089-94.2016.5.04.0030/2>. Acesso em 31 maio. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **4ª (quarta turma), 0023420-05.2016.5.04.0271 ROT**, Recorrente: Daniela Lemos da Costa, WMS Supermercados do Brasil LTDA, Recorrido: Daniela Lemos da Costa, WMS Supermercados do Brasil LTDA. Em 21 nov. 2019-g, Relator Desembargador George Achutti. Disponível em:

https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/dTHUZFbhUstWl_jWhZliVw?&tp=assedio+moral&te=dar+provimento+ao+recurso+da+reclamante. Acesso em 21 maio. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **2ª (segunda turma), 0021651-44.2017.5.04.0006 ROT**, Recorrente: Bruno Mansur Gras, Recorrido: Liderança Limpeza e Conservação LTDA., Estado do Rio Grande do Sul Em 23 out. 2019-h, Relatora Desembargadora Tânia Regina Silva Reckziegel. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/lbOZZ9krNUiSd5dbCUbBRQ?&tp=assedio+moral&te=dar+provimento+ao+recurso+do+reclamante>. Acesso em 21 maio. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **7ª (sétima turma), 0020957-19.2016.5.04.0521 (ROT)**. Recorrente: Daniele Basse Kurek, Master Ats Supermercados LTDA, Recorrido: Daniele Basse Kurek, Master Ats Supermercados LTDA. Em 12 abr. 2019-i, Relatora Desembargadora Denise Pacheco. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/U7_I--bq9aThfDMF6KZhzA?&tp=assedio+moral&te=dar+provimento+ao+recurso+da+reclamante. Acesso em 27 maio. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **6ª (sexta turma), 0021925-40.2016.5.04.0233 ROT**, Recorrente: Mariane Cristina Medeiros Rossi, Recorrido: Ceva Logistics Ltda, General Motors do Brasil LTDA. Em 07/11/2019-j, Relator Desembargador Raul Zoratto Sanvicente. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/UOpM2es0tCCZZ_TTasfbfg?&tp=assedio+moral+vertical. Acesso em 23 maio. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Súmula nº 83**. Empresa Walmart Brasil. Reuniões motivacionais. Dano moral, em 23,24 e 25/11/2015. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/sumulas>. Acesso em 17 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **3ª (terceira turma), 0020286-32.2018.5.04.0551 ROT**, Recorrente: Loreni Rosa Jardim, Recorrido: Seara Alimentos LTDA. Em 21/06/2019-k, Relatora Desembargadora Maria Madalena Telesca. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/7REf3imcHaeZriMBGukMVg?&tp=assedio+moral&te=dar+provimento+ao+recurso+da+reclamante>. Acesso em 17 maio. 2021.

GARCIA, I. S. & TOLFO. Assédio moral no trabalho: uma responsabilidade coletiva. **Psicologia & Sociedade**; 23 (1): 190-192, 2011.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008. v. IV.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade civil**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio Moral**: a violência perversa no cotidiano. Tradução Maria Helena Kühner. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. **Dano moral decorrente do contrato de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2007.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. Assédio moral no ambiente do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 68, n. 08, p. 922-930, ago. 2004.

VENOSA, Silvio de Salvo, **Direito Civil**: responsabilidade Civil. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2015.