

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

KÁTIA SANDRELLI VASCONCELOS XAVIER

**O DANO DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL
NA RELAÇÃO DE EMPREGO BANCÁRIO**

Recife
2014

KÁTIA SANDRELLI VASCONCELOS XAVIER

**O DANO DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL
NA RELAÇÃO DE EMPREGO BANCÁRIO**

Monografia apresentada à Faculdade Damas da Instrução Cristã, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de Concentração: Ciências Jurídicas
Orientador: Prof. Ms. Fábio Menezes de Sá Filho

Recife
2014

XAVIER, K. S. V.

**O dano decorrente do assédio moral na relação de emprego bancário.
/ Kátia Sandrelli Vasconcelos Xavier: O Autor, 2014.**

58 folhas.

**Orientador(a): Profº Ms. Fábio Menezes de Sá Filho
Monografia (graduação) – Bacharel em Direito - Faculdade
Damas da Instrução Cristã. Trabalho de conclusão de curso,
2014.**

Inclui bibliografia.

**1. Direito 2. Assédio moral 3. Dano 4. Responsabilidade 5. Emprego
bancário**

I. Título.

**340 CDU (2.ed.)
340 CDD (22.ed.)**

**Faculdade Damas
TCC 2014- 294**

Kátia Sandrelli Vasconcelos Xavier

**O DANO DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO
BANCÁRIO**

DEFESA PÚBLICA em Recife, 05 de dezembro de 2014.

BANCA EXAMINADORA:

Presidente: Orientador Prof^o Ms. Fábio Menezes de Sá Filho

1º Examinador: Prof^o Ms. Alessandra Macedo Lins

2º Examinador: Prof^o Ms. Fábio Menezes de Sá Filho

Este trabalho é dedicado a Fábio Xavier, esposo, amigo e companheiro a cada momento.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por ter permitido a conclusão de mais uma etapa em minha vida e por se fazer sempre presente comigo.

Muito obrigada aos meus pais, Carmem Lucia Vasconcelos Ferraz e Bartolomeu Albuquerque Ferraz, por terem plantado e cultivado as sementes.

Obrigada, Fábio Xavier, meu esposo, pelo apoio, incentivo e companheirismo.

Agradeço ao orientador deste trabalho, Professor Fábio Menezes de Sá Filho, por toda a sua dedicação, empenho e disponibilidade em prestar orientações que muito me ajudaram a construir cada parte do trabalho.

Agradeço também a todos aqueles que, de alguma forma, apoiaram a realização deste trabalho, seja contribuindo com o empréstimo de algum material, seja com uma palavra de incentivo ou alguma orientação: professores, colegas da faculdade, amigos, familiares... enfim, todos os que participaram de mais essa realização pessoal.

“A violência destrói o que ela pretende defender: a dignidade da vida, a liberdade do ser humano.”

João Paulo II

RESUMO

O presente trabalho analisa, do ponto de vista jurídico, a questão do assédio moral no âmbito bancário, como elemento capaz de configurar responsabilização por dano moral. Procura responder ao seguinte questionamento: Como se configura o dano decorrente de assédio moral na relação de emprego bancário? No âmbito bancário, vários fatores têm desencadeado alto nível de stress no ambiente de trabalho: globalização, novas tecnologias, busca desenfreada pelo lucro. Tudo isso, inclusive, provocando “enxugamento” nos quadros de empregados e sobrecarga de trabalho para os que continuam a trabalhar. É nesse contexto que se desenvolvem situações de assédio moral. O empregado que vivencia essa realidade acaba tendo que conviver, diariamente, com o terror psicológico e o sofrimento que a conduta do assediador pode causar. Tem, inclusive, afetada sua dignidade humana e sua saúde física e psíquica. A metodologia adotada no presente trabalho parte de uma pesquisa que utiliza o método dedutivo, ou seja, faz uma análise partindo do dano moral decorrente de assédio moral de uma maneira geral para o âmbito do assédio moral na relação bancária. É realizada pesquisa bibliográfica relacionada ao assédio moral e procura-se identificar institutos previstos na legislação relacionados ao tema. O assunto também é estudado através de consultas a *sites* na internet. Por fim, busca-se, ainda, decisões judiciais e jurisprudências relacionadas ao tema, visando identificar como se configura o dano decorrente do assédio moral no ambiente bancário.

Palavras-chave: Assédio moral. Dano. Responsabilidade. Emprego Bancário.

ABSTRACT

This thesis, based on a juridical approach, analyzes the issue of moral harassment in the banking context. The aim is to examine moral harassment as a factor which is capable of generating juridical responsibility for causing moral damage. Thus, this study seeks to detect, in the banking employment relations, which circumstances define the damage originated from moral harassment. It is known that in the banking scenario, several factors have triggered high levels of stress: globalization, new technologies, permanent pursuit of profit. Together, all these elements even provoke "downsizing" on staffs, which makes the remaining employees work longer journeys. It is in this context that bullying episodes are developed. The employee who experiences this reality ends up having to live daily with the psychological terror and suffering with the consequences caused by the harasser's attitude. In addition to this torment, the employees' dignity and their physical and mental health are affected. The methodology adopted in this study consists in a survey that used the deductive method: it studied bullying starting from a general view and then it focused on bullying practiced in the banking relationship. As resources, it was used a set of books related to the theme as well as part of the legislation concerning the same topic. Websites were also of great value for the research. In the end, juridical decisions related to the topic were also considered in order to identify the moral damage resulting from bullying in the banking environment.

Keywords: Bullying. Damage. Responsibility. Banking Jobs.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF/1988 – Constituição Federal de 1988

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CP – Código Penal

CC/2002 – Código Civil de 2002

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
CAPÍTULO 1 A ORGANIZAÇÃO E O DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO HUMANO.....	14
1. 1 Um breve histórico sobre a organização e o desenvolvimento do trabalho humano.....	14
1.2 As mudanças na organização do trabalho proporcionadoras do surgimento da violência nas relações laborais.....	19
CAPÍTULO 2 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	22
2.1 Assédio moral: conceito e desenvolvimento no meio ambiente do trabalho.....	22
2.2 A Síndrome de Burnout e as demais repercussões do assédio moral no trabalhador assediado.....	27
2.3 A Síndrome de Burnout e o reconhecimento pela Previdência Social.....	28
2.4 A legislação sobre o assédio moral trabalhista.....	30
2.5 Relação entre os princípios fundamentais e o assédio moral.....	34
2.5.1 Dignidade da pessoa humana.....	34
2.5.2 Princípio da igualdade.....	35
2.6 Conceito de dano moral.....	36
2.7 Responsabilidade objetiva e subjetiva: a responsabilização civil pelo dano decorrente do assédio moral.....	38
CAPÍTULO 3 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO NO SETOR BANCÁRIO.....	42
3.1 O meio ambiente do trabalho e o desenvolvimento do assédio moral no setor bancário.....	42
3.2 Algumas atitudes relacionadas ao assédio moral no ambiente bancário.....	46
3.3 O perigo da industrialização do assédio moral na Justiça do Trabalho.....	47
3.4 Algumas medidas de prevenção.....	49
3.5 Precedentes judiciais relacionados ao tema.....	51
CONCLUSÃO.....	54
REFERÊNCIAS.....	56

INTRODUÇÃO

O presente trabalho destina-se a analisar, do ponto de vista jurídico, a questão do assédio moral na relação de emprego bancário, como elemento capaz de configurar responsabilização por dano moral.

Além disso, tem como objetivos específicos: identificar como se apresenta o assédio moral na relação de emprego bancário, partindo de uma análise do seu conceito, características e espécies; analisar a questão da responsabilidade pelo dano moral causado pelo assédio moral na relação de emprego no setor bancário; contribuir com informações que possam subsidiar empregados ou mesmo empregadores do setor bancário que vivenciam a situação de assédio moral a identificá-la.

O assédio moral é atualmente uma realidade vivenciada no ambiente de trabalho, em suas diversas espécies, por vários trabalhadores, em seu dia-a-dia.

No âmbito bancário, tem-se que a globalização, as novas tecnologias desenvolvidas, a busca contínua pela produtividade e pelo aumento do lucro em grandes proporções, têm desencadeado alto nível de stress, inclusive ocasionando “enxugamento” nos quadros de empregados, reduzindo o número de vagas de emprego disponíveis no setor.

O ramo da atividade bancária implica, na maioria das vezes, a prestação de serviços ao público. Sendo assim, os empregados que atuam nessa área, além de sofrerem as pressões naturais decorrentes do atendimento ao público, o que, por si só, pode acarretar um forte desgaste emocional, encontram-se também expostos a inúmeras pressões dentro do próprio ambiente de trabalho, pois, em muitos casos, são definidas pela administração metas absurdas para vendas de produtos/serviços bancários aos clientes pelos empregados.

Some-se a isso também o fato de que é muito acirrada a competitividade no setor, e, apesar de ser notório que essa é a dinâmica natural do mercado, isso se reflete negativamente no ambiente organizacional interno. A administração dos bancos utiliza estratégias para maximizar os lucros da atividade bancária e esforça-se para manter e fidelizar os clientes que já têm e ganhar outros novos. Ela sabe que somente podem conseguir tais resultados com a participação e o envolvimento de todos os funcionários de que o banco dispõe.

Surgem, então, as cobranças constantes por parte dos gerentes, os quais também são cobrados por parte de seus superiores, e, assim, sucessivamente, até chegar-se à alta cúpula, pois a ideia principal é maximizar os lucros, e quem não estiver envolvido nesse processo da forma como lhe é exigida, corre, inclusive, sério risco de perder o emprego.

É nesse contexto que se desenvolvem situações de assédio moral, sendo que o empregado que vivencia essa realidade, acaba tendo que conviver, diariamente, com o terror psicológico e o sofrimento que a conduta do assediador pode causar, tendo afetada sua dignidade humana e sua saúde física e psíquica.

Os motivos para que o empregado se submeta a essa convivência diária são os mais variados, podendo estar relacionados ao medo de perder o emprego de que tanto precisa para garantir o seu sustento e o de sua família, à falta de conhecimento ou informação que o possibilite identificar ou enquadrar a situação como assédio moral, capaz de gerar indenização pelo dano sofrido, ou até mesmo à dificuldade que normalmente se tem para conseguir provar a situação, caso ela venha a ser alegada perante o Poder Judiciário.

O fato é que atualmente o Brasil não dispõe de legislação específica sobre a questão do assédio moral, porém a situação existe na realidade, e, quando chega ao Poder Judiciário um conflito desse tipo, o Juiz, obrigado a decidir, precisa recorrer a certos dispositivos legais que tenham alguma relação com o tema, muitas vezes precisando também recorrer à jurisprudência.

Também se faz necessário entender como funciona e a quem incumbe a responsabilidade por eventual dano decorrente de assédio moral na relação de emprego bancária, caso, de fato, ele venha a acontecer, a fim de que se possa acionar devidamente os responsáveis, no caso de pleito de pagamento de indenização.

Diante dessa realidade, esse trabalho procura responder ao seguinte questionamento: Como se configura o dano decorrente de assédio moral na relação de emprego no setor bancário? Em outras palavras, como identificar os critérios que caracterizam uma situação de assédio moral na relação bancária?

A metodologia adotada no presente trabalho parte de uma pesquisa que utiliza o método dedutivo, ou seja, faz uma análise partindo do dano moral decorrente de assédio moral de uma maneira geral para o âmbito do assédio moral na relação de emprego bancário.

É realizada pesquisa bibliográfica e em sites na internet relacionada ao assédio moral, procurando-se identificar também institutos previstos na legislação que, de alguma forma, estejam relacionados ao tema. Além disso, busca-se decisões judiciais e/ou jurisprudência a ele relacionadas, visando identificar como se configura, na realidade, o dano moral decorrente do assédio moral no ambiente bancário.

O estudo aqui realizado deter-se-á na análise do assédio moral vertical descendente, tendo em vista ser o mais frequente nas relações de trabalho, até mesmo por causa da relação de abuso de poder que envolve, principalmente no setor bancário, onde as pressões no ambiente laboral são extremamente fortes.

Para responder ao problema proposto, o primeiro capítulo destina-se a mostrar como se dá a organização e o desenvolvimento do trabalho humano ao longo da história, bem como a levantar algumas considerações importantes sobre o surgimento da violência nas relações laborais a partir das mudanças ocorridas na organização do trabalho, com vistas a possibilitar um melhor entendimento sobre o tema do assédio moral, que será tratado no capítulo seguinte.

Por sua vez, o segundo capítulo mostra a forma como se desenvolve o assédio moral no meio ambiente do trabalho, partindo de seu conceito e analisando as suas repercussões no trabalhador assediado. Também mostra como o tema é tratado pela legislação brasileira, além de relacioná-lo aos princípios fundamentais do ordenamento jurídico. Traz ainda o conceito de dano moral e aborda a questão da responsabilidade pelo dano decorrente do assédio moral.

O terceiro capítulo levanta alguns aspectos do meio ambiente de trabalho bancário e algumas atitudes que favorecem o desenvolvimento do assédio moral nesse ambiente, procurando mostrar também que pode ser perigosa a questão da industrialização do assédio moral na Justiça do Trabalho. Também são mencionados alguns precedentes judiciais sobre o tema no âmbito bancário.

Por fim, é traçada a conclusão acerca do tema tratado, a partir de comentários em relação à problemática do que foi pesquisado e ao atendimento dos objetivos a que se propôs o presente trabalho.

1 A ORGANIZAÇÃO E O DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO HUMANO

1.1 Um breve histórico sobre a organização e o desenvolvimento do trabalho humano

O trabalho humano desenvolve-se paulatinamente ao longo da História da humanidade. O conhecimento que se tem atualmente é o de que o trabalho dignifica e valoriza o homem, porém, nem sempre esse conhecimento foi uma constante ao longo do tempo. Basta se pensar no regime de escravidão que perdurou, de forma legítima, no decorrer da História e que até hoje ainda se verifica, mesmo que de maneira ocultada, servindo apenas como forma de exploração do homem pelo homem e contribuindo para degradar a existência do ser humano.

O fato é que o trabalho sempre existiu. Na antiguidade, a finalidade era o homem conseguir alimentar-se, defender-se, abrigar-se e produzir instrumentos que possibilitassem sua capacidade de defesa e agressividade. Surge a necessidade de agrupamento e formaram-se tribos que lutavam por poder e domínio. Nessas lutas, os perdedores eram aprisionados, mortos e comidos ou eram escravizados, passando a executar serviços penosos.

Assinala Süsskind (2010, p. 4), que o escravo, para o Direito, era coisa (*res*) e não pessoa, podendo o seu proprietário dele dispor, vendendo-o, trocando-o, utilizando-o da forma que lhe aprouvesse, ou até matando-o, já que a relação jurídica era de domínio absoluto por parte do dono (o escravo pertencia ao patrimônio do seu dono e o produto do seu trabalho a ele se incorporava).

Diante disso, analisando-se a forma de exploração decorrente do regime da escravidão, já desde o seu início, é possível perceber a existência do assédio moral nessas relações. Sequer se cogitava falar em dignidade da pessoa humana. Era, pois, o escravo considerado como um objeto de propriedade de alguém (*res*) e não uma pessoa.

Ao longo dos tempos e do desenvolvimento das sociedades, o assédio moral vai passando por algumas alterações na forma como se manifesta nas relações de trabalho.

Na verdade, a origem da palavra “trabalho” vem do termo em latim *tripalium* (tripálio) instrumento com 3 (três) paus fincados no chão, aos quais era afixado o condenado, e submetido à tortura. Isso fez com que o trabalho estivesse associado à ideia de sofrimento, dor e/ou fadiga.

A ideia de trabalho ligado ao sofrimento e a algo desumano perdurou por muito tempo, mesmo após a escravidão, quando surge a servidão e desenvolve-se o feudalismo.

No modelo da servidão, surgido na época do feudalismo, os senhores feudais cediam a terra aos colonos (servos da gleba), sem perderem o domínio dela, a fim de que produzissem e lhe entregassem parte da produção agrícola, em troca de proteção militar e política. O colono, junto com seus familiares, vinculava-se juridicamente à terra colonizada, obrigando-se junto ao detentor do feudo. De acordo com Sússekind (2010, p. 7): “A evolução foi sutil: o escravo era coisa, de propriedade do seu amo; o colono era pessoa, pertencente à terra. Sendo “pessoa”, sujeito de direito, podia transmitir, por herança, seus animais e objetos pessoais: mas transmitia também a condição de servo.”

Nota-se que a expressão pessoa, no trecho acima citado, encontra-se entre aspas, possivelmente com o intuito de indicar que o colono era considerado pessoa apenas por ser sujeito de direito, capaz de transmitir por herança animais e objetos pessoais, porém, por não dispor de liberdade, transmitia também, obrigatoriamente, a sua condição de servo aos descendentes.

Tal ideia pode ser confirmada, ao analisar-se o posicionamento de Mansur Junior (2010, p. 243), que assim preleciona:

Da escravidão à servidão, na época do feudalismo, o servo – e o seu atributo mais importante que era o trabalho – ainda não possuía o status de pessoa. Somente com as corporações de ofício, já na Idade Média, é que se verificou uma relativa liberdade do trabalhador, porém sem qualquer preocupação com direitos trabalhistas.

O que se verifica é que foi difícil e árdua a busca pelo trabalho livre, prestado de forma que o trabalhador possa efetivamente ser considerado como pessoa. Ela somente vai se consolidando aos poucos, à medida que novos valores incorporam-se às culturas, com o advento de novos acontecimentos e fases históricas, que passam a modificar a forma de pensar arraigada nas sociedades.

A partir do século XI, entra em crise o regime da sociedade feudal, que passa a ter sua estrutura substituída pela sociedade urbana, fundada no comércio e na estrutura rudimentar. Tudo isso favorecido pelas cruzadas e pestes, que facilitaram a fuga dos colonos, levando-os a se refugiar nas cidades, ao lado dos artesãos e operários especializados.

Os feudos vão se enfraquecendo e surgem, no século XII, as Corporações de Artes e Ofícios, com os colonos organizando-se em agremiações de pessoas da mesma profissão ou atividade profissional.

Segundo Cassar (2010, p. 14), as corporações de ofício constituíam-se em empresas, dirigidas pelos seus mestres, que monopolizavam determinada atividade e não permitiam que

nenhum outro trabalhador ou corporação a explorasse naquele local. Inicialmente eram compostas de mestres e aprendizes e, a partir do século XIV, surgem os companheiros.

Esse modelo é extinto com a Revolução Francesa (1789) e com a Lei de Le Chapelier (1791), nascendo a lei do mercado (o liberalismo) sem intervenção do Estado.

Quando a liberdade do homem é incluída nos postulados ideológicos e jurídicos da Revolução Francesa é que se inicia uma visão diferenciada acerca do trabalho humano, visão esta que vai gerar o trabalho livre, no final do século XVIII e início do século XIX, marcado pela Revolução Industrial, a qual passa a ser apontada como a causa econômica do Direito do Trabalho e faz surgir o modelo de produção industrial e uma modificação crucial na organização do trabalho.

Analisando este assunto, Stefanelli (2014) ressalta que:

Com a revolução industrial no século XVIII, ocorre uma transformação visceral nas relações de produção. Há o que podemos chamar de polarização entre as forças produtivas e o capital, ou seja, em um dos polos se encontra o capital e a possibilidade de investimento em indústrias e manufaturas, enquanto no outro há a força de trabalho do proletário. Com esta polarização tem-se que os proprietários dos meios de produção se sobrepõem àqueles que possuem apenas a força de trabalho a ser vendida e explorada. (<http://jus.com.br/artigos/26496>)

Diante disso, verifica-se que o modelo até então existente baseava-se na exploração brutal do trabalho humano, tido como mercadoria pelos proprietários dos meios de produção, sendo que o trabalhador sempre foi, indubitavelmente, o polo mais fraco da relação de trabalho.

Inicia-se uma substituição por um modelo que prima por uma nova organização do trabalho, que leva, inclusive, a um aumento de produtividade e evolução tecnológica, política, econômica e cultural, e que passa a ser percebido como causa de progresso nos Estados Unidos e na Europa, a partir do início da Revolução Industrial (meados do século XVIII) até por volta dos anos 30 do século XX.

O grande avanço da primeira Revolução Industrial foi a criação da máquina a vapor. A princípio, as máquinas criadas dependiam da força humana para seu funcionamento, o que levou a um processo de qualificação da mão-de-obra, gerando divisão do trabalho e especialização e fazendo surgir o trabalho assalariado. Porém, à medida que iam sendo aprimoradas, possibilitavam a produção em escala e a substituição do trabalho humano pelo das máquinas, extinguindo postos de trabalho e causando desemprego.

O fato é que, nessa época, as jornadas diárias chegavam a até 16 (dezesesseis) horas, e as condições de trabalho eram extremamente precárias, contando, inclusive, com a participação de mulheres e crianças.

Como ensina Spnelli (2010, p. 167), trabalhavam mulheres e crianças de forma indiscriminada, em um modelo de trabalho criado pela modernidade que leva à criação de uma nova classe de trabalhadores, que ficou conhecida como proletariado.

Na verdade, toda essa exploração se dava por não haver proteção empregatícia alguma para os trabalhadores. É só com o passar do tempo que a classe proletária, insatisfeita, começa a se organizar para reivindicar direitos e melhores condições, e, aos poucos, vai alcançando algumas conquistas no sentido de obter medidas protetivas para reduzir a exploração.

Os movimentos sociais ganham força, desenvolvem-se as ideias de Karl Marx, surgindo a sua famosa obra *Manifesto comunista*, que procura consolidar uma condição mais humana e justa de trabalho, inclusive, utilizando-se da força para conseguir tal objetivo. A ideia da obra era garantir, a qualquer custo, proteção ao proletariado.

Por outro lado, de acordo com Zainaghi (2009, p. 13), em 1891, a Igreja, através do Papa Leão XIII, divulga a primeira Encíclica da Igreja sobre direitos sociais, a *Rerum Novarum*, que teve grande repercussão histórica, e constitui-se num marco para a criação do Direito do Trabalho.

Com a edição da Encíclica, a Igreja procura atuar com vistas a conciliar essa “luta” entre o proletariado e a classe da burguesia, incentivando reformas que pudessem atender às necessidades básicas dos trabalhadores.

O Estado Liberal tinha a postura de não intervir na economia, deixando que as condições de trabalho fossem estabelecidas de acordo com a autonomia da vontade. Ele não intervinha nas relações contratuais e o empregador ditava as regras, o que gerou abusos e exploração (grande quantidade de acidentes de trabalho, mortes e condições de insalubridade).

Com o tempo, se fez necessária a intervenção, e o Estado passou a regulamentar com vistas a garantir condições mínimas de dignidade no trabalho. Assim, a princípio a atuação se dava com medidas de intervencionismo humanista, a fim de corrigir distorções geradas pelo Liberalismo, iniciando a tutela de direitos sociais, reivindicada pelos trabalhadores.

Após essa fase, inicia-se a da democracia social, quando as constituições passam a incluir proteção aos direitos sociais em seus textos. Como exemplos que se destacam no movimento do constitucionalismo social, é possível mencionar a Constituição do México (1917) e, posteriormente, a Constituição de Weimar (1919), na Alemanha. Mais tarde, a Carta del Lavoro (1927), na Itália, também pode ser mencionada nesse rol.

No Brasil, desde o descobrimento até 1888, o trabalho era destinado aos escravos, somente tendo passado a ser reconhecida a dignidade da atividade após a Abolição. A primeira Constituição que tratou de Direito do Trabalho foi a de 1934, que assegurou direitos como a

liberdade sindical, a jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias, as férias anuais remuneradas e a isonomia salarial.

Já a Constituição de 1937, de caráter extremamente intervencionista, uma vez que resultou de Golpe de Estado, atribuiu ao trabalho um caráter de dever social. Ela manteve os direitos contidos na Carta anterior e garantiu direitos coletivos, tais como reconheceu os sindicatos, impôs a unicidade sindical e a contribuição sindical, além de ter vedado o direito de greve e criado os tribunais do trabalho (com poder normativo).

Na Carta de 1946, percebe-se um perfil mais democrático, mantido na de 1967. Ressalta-se que, em 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) surge a fim de reunir leis esparsas que tratavam sobre relações de trabalho.

Somente com a Constituição Federal de 1988 (CF/1988) é que passa a haver um enfoque que considera realmente relevante os direitos sociais, sendo o tema incluído no rol dos direitos e garantias fundamentais, e tratado nos arts. 6º ao 10 da Magna Carta. Ela inclui, em seu art. 1º, incisos III e IV, como fundamentos da República Federativa do Brasil, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho.

Dessa forma, o trabalho e sua função social passam a ser considerados como capazes de proporcionar uma existência digna ao ser humano, que é efetivamente tratado como pessoa, tendo o Estado constante preocupação em alcançar tal objetivo, já que há, inclusive, previsão constitucional a esse respeito.

Verifica-se, pois, que os valores acerca do trabalho sofreram algumas alterações. Há que se ressaltar a grande importância que ele exerce no contexto do desenvolvimento econômico, político e social de um país. Isso porque possibilita ao homem atender às exigências do mundo capitalista, fazendo movimentar a produção e favorecendo a circulação de riquezas. A respeito desse assunto, Botelho (2006) assim dispõe:

O trabalho humano se faz necessário e essencial para o desenvolvimento econômico, político e social de um país, pois é através dele que se movimenta a produção, distribuição e circulação de riquezas. Sob o olhar da ideologia capitalista, é por meio do trabalho que atendemos às exigências do mundo em que vivemos. (http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1452)

Diante disso, percebe-se que o trabalho é que favoreceu e continua favorecendo, também nos dias atuais, o desenvolvimento da sociedade, especialmente no que tange à consolidação do modelo de ideologia capitalista.

Com o desenvolvimento dos direitos sociais, questões sobre relações de trabalho passam a ser reguladas e tuteladas pelo Estado, visando a garantir o respeito à dignidade da pessoa humana e procurando coibir qualquer espécie de violência laboral, aí incluída a prática do assédio moral.

1.2 As mudanças na organização do trabalho proporcionadoras do surgimento da violência nas relações laborais

As máquinas e a nova realidade criadas a partir da Revolução Industrial levaram ao desenvolvimento de teorias no ramo das Ciências Administrativas. Estudiosos do assunto, como Taylor e Ford, debruçaram-se sobre a ideia de aplicar à nova realidade prática das indústrias as teorias que desenvolviam, partindo de modelos que usavam critérios científicos e com vistas a maximizar a produtividade.

No período da segunda Revolução Industrial (séculos XIX e XX) houve grande modificação na organização do trabalho. Frederick Taylor apresenta um modelo que utiliza a cronometragem do tempo na linha de produção, favorecendo a especialização de cada trabalhador em determinada atividade. (MANSUR JUNIOR, 2010, p. 248)

Tal modelo possibilita, pois, a divisão do trabalho e ainda favorece o controle individual de cada atividade pelo superior hierárquico, haja vista que é pautado na hierarquia, controle e disciplina.

Na verdade, há uma separação, nesse modelo, quanto aos papéis exercidos pelos trabalhadores dentro da indústria: havia aqueles que exerciam atividades de direção e os que executavam as tarefas, sendo que destes últimos foi retirada toda e qualquer atividade mental, ficando incumbidos apenas do serviço braçal e estando sujeitos a intenso controle.

Assim, os executores das tarefas submetiam-se a forte stress e exaustão mental, pois suas extenuantes atividades braçais eram cronometradas e controladas pelo seu superior, enquanto que, por outro lado, a produção era maximizada.

Em 1913, Henry Ford aplica o modelo de Taylor, sendo inaugurada a primeira linha de montagem a adotar o modelo “taylor-fordismo”, conjugando-se os preceitos do modelo taylorista à mecanização, à medida que critérios desenvolvidos por Taylor (como a cronometragem das atividades dos operários e a separação do trabalho intelectual do braçal) foram implantados na linha de montagem. (MANSUR JUNIOR, 2010, p. 249)

Ocorre que, diante do aumento da competitividade internacional, da exaustão mental da mão-de-obra e das crescentes mobilizações sociais, o modelo até então adotado passa a dar sinais de declínio e inicia-se, por volta dos anos de 1960, a crise do Estado de bem-estar social (*welfare state*). Começa a ganhar força o Estado mínimo, afastado do mercado produtivo, capaz de se autorregular e baseado na ideologia neoliberal.

Surge o chamado processo de globalização, com a abertura de mercados, acirrando a competição no mundo empresarial. Segundo Cassar (2013, p. 22),

A globalização é parte de um todo formado pelo neoliberalismo, privatizações, multinacionais, dentre outros elementos que concernem à estrutura e atribuições do Estado e de sua organização política, suas relações internacionais e à ordem socioeconômica nacional e mundial.

Assim, a globalização trata-se de um fenômeno de grande influência nas relações de trabalho, decorrente da abertura comercial entre os países, e que reflete transformações do capitalismo liberal. Surgem grandes blocos econômicos de países, que competem entre si, formando uma estrutura de poder e riqueza com grandes potências de um lado e países pobres de outro.

Diante desse cenário, para garantir a competitividade em nível internacional, as empresas perceberam que precisavam investir em tecnologia, cortar custos, melhorar a qualidade dos produtos e serviços e qualificar seus funcionários. Passaram a enxugar seus quadros de pessoal e a flexibilizar direitos trabalhistas. Isso se torna possível, uma vez que o Estado está afastado do mercado e as privatizações passaram a ocorrer com frequência.

Enquanto que surge, por um lado, o problema do desemprego, por outro, é gerado o problema de excesso de trabalho e de cobrança para aqueles que permanecem empregados, diante desse panorama, o que também favorece o desenvolvimento do assédio moral no ambiente de trabalho.

A flexibilidade na nova postura adotada pelas indústrias faz surgir outras formas de organização do trabalho, tais como o toyotismo, modelo japonês que foi, inclusive, ocidentalizado. Nele, volta a ser valorizada a potencialidade intelectual do trabalhador, que, na cadeia produtiva, passa a ser incumbido do controle de qualidade das tarefas do seu antecessor. Surge o sistema *just in time*, e as empresas que o adotam reduzem ao mínimo os estoques e passam a utilizar, constantemente, a terceirização. (MANSUR JUNIOR, 2010, p. 249/250)

Diante disso, começa a ser exigida qualificação técnica do trabalhador, a fim de que esteja apto a exercer um cargo na empresa, já que agora ele não mais estará restrito à atividade

braçal, mecânico, mas, sim, precisará desenvolver conhecimento, sendo que um conhecimento mais amplo, que vai além do conteúdo das atividades que lhe são atribuídas. Face à sobrecarga de tarefas surgida no novo modelo, precisa conhecê-las, estar apto a executá-las e disposto a se submeter a um processo de aprendizagem contínua.

Nota-se que, enquanto nos modelos de Taylor e Ford a exploração do trabalhador se dava no sentido de utilizar e aproveitar ao máximo a mão-de-obra, no toyotismo a exploração se dava no sentido de exigir do trabalhador o aperfeiçoamento contínuo, tudo visando à máxima produtividade e ao mínimo de custo. Em todos os modelos, porém, o principal foco é a exploração do homem para servir ao capital, mesmo que isso prejudique e afete negativamente a sua saúde física e mental.

O modelo toyotista, apesar de valorizar a atividade mental do trabalhador, acaba por levá-lo a viver em função do trabalho, já que fica muito tênue a linha divisória entre a sua vida profissional e a sua vida privada, fazendo com que, muitas vezes, ele precise abdicar das relações sociais e do convívio familiar em prol do trabalho.

Mansur Junior (2010, p. 251) aponta também que, diante das fragilidades dos modelos e da forma cruel como o homem é explorado pelo capital, a doutrina ensaia a existência de um modelo pós-industrial, transformador da organização do trabalho. Isso porque, nele, é valorizado o desenvolvimento da atividade intelectual humana, porém de forma a observar valores éticos, da confiança e valorização pessoal. A fadiga física seria extinta e seria majorado o tempo de convívio familiar e o relacionamento social, já que a doutrina aponta que o desenvolvimento tecnológico, a informatização e a robótica afastariam os trabalhadores dos trabalhos de mera execução, colocando-os nas atividades de gestão.

O que de fato ocorre na atualidade é uma forte pressão dos setores patronais para reduzir a intervenção estatal nas relações de trabalho, a chamada flexibilização dos direitos trabalhistas, sob o argumento da competição acirrada no contexto empresarial.

A ameaça de escassez dos postos de trabalho e o contexto de competitividade atual dos próprios empregados entre si, que dependem do trabalho para a sobrevivência, favorecem o crescimento de situações de violência laboral, incluídas aí situações de assédio moral, que passam a ocorrer com muito mais frequência, haja vista que os empregados, nesse contexto, ficam mais vulneráveis a sofrê-lo e a praticá-lo.

Depois de realizado um estudo histórico sobre a organização e o desenvolvimento do trabalho ao longo dos anos, bem como dos fatores que contribuíram para o aumento das situações de violência laboral, serão vistos agora o que é e como se manifesta o assédio moral no meio ambiente do trabalho e estudados outros aspectos importantes a ele referentes.

2 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

2.1 Assédio moral: conceito e desenvolvimento no meio ambiente do trabalho

Como foi visto anteriormente, a questão da violência laboral não é algo recente, mas se manifesta já desde os primórdios da humanidade, tendo permeado o período da escravidão e se acentuado ao longo da evolução da sociedade, principalmente devido à alta competitividade entre as empresas nos dias atuais e aos elevados índices de desemprego.

Todavia, o estudo do tema do assédio moral de forma científica, de forma a se ter uma preocupação de se traçar um conceito pelas ciências sociais, identificando-se alguns elementos que o compõem, é algo novo, principalmente no âmbito do Direito, havendo, inclusive, algumas divergências na doutrina. Salienta-se, inclusive, que os psicólogos foram os primeiros a utilizar o termo “assédio moral” e diversas são as denominações tidas como seus sinônimos no Brasil, incluindo terror psicológico (ou psicoterror), humilhação, entre outros, sendo conhecido no exterior como *harcelèlement moral*, na França, *acoso moral* na Espanha, *mobbing* nos Estados Unidos, *bullying* na Inglaterra.

Algumas definições de assédio moral enfatizam a questão do dano psicológico causado à vítima pelo agressor com a sua conduta abusiva reiterada:

Define-se o assédio moral como a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves. (DELGADO, 2013, p. 650)

O assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa. Já o assédio moral é caracterizado pelas condutas abusivas praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico. Normalmente, refere-se a um costume ou prática reiterada do empregador. (CASSAR, 2013, p. 918)

[...] assédio moral no trabalho corresponde a uma forma de agressão psíquica praticada no ambiente laboral, caracterizado pela prática de atos, gestos, palavras, atitudes abusivas e comportamentos humilhantes, degradantes, constrangedores, de maneira sistemática e prolongada, com objetivo discriminatório e perseguidor, cuja finalidade é a exclusão da vítima do meio ambiente do trabalho. (CARVALHO, 2012, p. 173)

Percebe-se que os conceitos acima citados mencionam alguns elementos em comum: conduta ofensiva reiterada do agressor, constrangimento psicológico e agressão psíquica. Ressalta-se, contudo, que é imprescindível haver o nexo de causalidade entre a conduta e o dano causado para que possa ser configurada a situação aqui mencionada.

Considerando a questão do assédio no local de trabalho, conceito mais abrangente é o de Hirigoyen (2008, p. 65), por ressaltar, além do dano à integridade psíquica, a questão do dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física da vítima:

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.

As condutas mencionadas no conceito acima decorrem, na maioria das vezes, de uma relação existente entre um superior hierárquico e seu subordinado na qual há abuso do poder por parte do superior, e acabam por contribuir para degradar o ambiente de trabalho e causar danos à saúde física e/ou mental do assediado.

Hirigoyen (2008, p. 66) acrescenta, ainda, que, nessa guerra psicológica travada no local de trabalho, há dois fenômenos incluídos: o abuso do poder e o que chama de manipulação perversa, sendo que este último se instala insidiosamente, mas tem impactos muito mais devastadores. De início, o assédio surge de forma inofensiva e as vítimas não querem mostrar-se ofendidas, não dando a devida importância a desavenças e maus-tratos. Aos poucos, os ataques vão se multiplicando até que a vítima seja seguidamente acuada por frequentes manobras hostis e degradantes do agressor, que visam também colocá-la em situação de inferioridade.

Sobre o tema central deste estudo, Nascimento (2012, p. 198) considera que:

Assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa. [...] O assédio moral caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma reiterada 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 na empresa ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada e no exercício de suas funções.

Além de mencionar elementos apresentados nos conceitos anteriores, a definição acima inclui a dignidade psíquica, que é remetida à ideia de dignidade humana, princípio atualmente muito aplicado pelos operadores do Direito, bem como inclui ainda a personalidade e a integridade psíquica, ambos também tutelados pelo Direito. Daí, depreende-se um enfoque jurídico ressaltado pelo autor em sua abordagem. Salienta-se, ainda, que, tanto Carvalho quanto Nascimento mencionam em seus conceitos o ambiente de trabalho como ambiente em que se desenvolve a conduta abusiva.

Também quanto ao assédio moral, Cairo Junior (2013, p. 918) assim dispõe:

Identifica-se o assédio moral no trabalho como o comportamento por meio do qual o empregador ou seus prepostos escolhe um ou alguns empregados e inicia um processo deliberado de perseguição insistente, composto por atos repetitivos e prolongados, com o objetivo de humilhá-los, constrangê-los, inferiorizá-los e isolá-los dos demais colegas de trabalho, provocando danos à sua saúde psicofisiológica e à sua dignidade.

Percebe-se nessa conceituação a presença dos elementos já mencionados, além de também incluir a dignidade, esta possivelmente com o intuito de indicar a dignidade humana de forma ampla, tal como tutelada pelo ordenamento brasileiro.

Com uma conotação mais voltada para o aspecto social e do poder, Belloni (2009, p. 291) assim apresenta o assédio moral:

O assédio moral é uma forma de coação que se estabelece em qualquer tipo de relacionamento que se sustente pela desigualdade social ou pelo poder autoritário. Nem sempre é o empregador que comete o assédio moral, podendo ser executado também pelo superior hierárquico, ou ainda, pelos próprios colegas de trabalho.

Verifica-se um viés mais sociológico no conceito trazido por Belloni, na medida em que ressalta elementos como a desigualdade social e o poder autoritário, porém salientando que quem comete o assédio moral (forma de coação) pode ser tanto o empregador quanto o superior hierárquico ou mesmo os colegas de trabalho.

Diante do exposto, é possível afirmar que o assédio moral é toda conduta abusiva reiterada, praticada por um agressor dentro do ambiente de trabalho, decorrente de desigualdade social ou poder autoritário, com o intuito de agredir a saúde física e/ou a dignidade psicológica de uma ou mais vítimas, humilhando-a(s) e constrangendo-a(s) frente aos demais colegas de trabalho.

Partindo desse conceito, é possível identificar-se como características do assédio moral: a) a existência de um grupo social (colegas do ambiente de trabalho); b) a conduta reiterada (prolongada no tempo); e c) uma ou mais vítimas escolhidas pelo agressor.

Ressalta-se que a conduta abusiva e reiterada pode ser praticada pelo empregador, pelo superior hierárquico ou pelos colegas de trabalho, sendo que, nos dois primeiros casos, trata-se do assédio vertical, e, no último caso, do assédio horizontal.

Segundo Nascimento (2012, p. 199), o assédio vertical é decorrente do uso abusivo do poder diretivo e disciplinar que tem o empregador ou superior sobre o subordinado, utilizando a superioridade hierárquica no constrangimento. Já o assédio horizontal, praticado pelos colegas de trabalho, tem a finalidade de excluir alguém indesejado do grupo, seja por motivos de competição (como disputa interna por promoções), seja por mera discriminação (de raça, sexo, religião, entre outras formas), o que se dá submetendo-o a situações de humilhação por meio de comentários ofensivos, boatos sobre sua vida pessoal e acusações visando a denegrir sua imagem na empresa e sabotar seus planos de trabalho. Incluem-se também, no assédio horizontal, o assédio moral combinado, no qual unem-se chefes e colegas de trabalho para excluir um empregado, bem como o assédio moral ascendente, praticado por um ou mais subalternos contra seu superior hierárquico, seja por se julgar(em) merecedor(es) do cargo de chefe, seja por não o julgar(em) tão tolerante quanto o antigo ou capacitado o suficiente para o cargo.

Já Cairo Júnior (2013, p. 904) destaca que as espécies de assédio moral no trabalho são: assédio vertical descendente (o assediador é o superior hierárquico, que usa o poder diretivo, e o assediado é o subordinado, que tem medo de perder o emprego); assédio vertical ascendente (o perseguidor é o subordinado e a vítima é o superior hierárquico, ocorrendo no caso, por exemplo, de um chefe inexperiente, recém-admitido em uma empresa ou setor, que passa a ser assediado por um empregado subalterno já bastante experiente e conhecedor da atividade nela exercida); e, por fim, o assédio horizontal (que ocorre entre colegas de trabalho de mesmo status, normalmente decorrente do processo competitivo que os dirigentes da empresa estabelecem).

Quanto à classificação do assédio moral, é possível, pois, estabelecer as seguintes espécies: assédio vertical (ascendente ou descendente), horizontal e combinado. Isso porque o vertical pode ocorrer tanto com o empregado como o assediador e o seu superior hierárquico como a vítima (assédio vertical ascendente), quanto com o chefe como o assediador e o empregado subalterno como vítima (assédio vertical descendente), apesar de que o mais comum é ocorrer o vertical descendente. O horizontal ocorre entre colegas de trabalho de mesmo nível

hierárquico e o combinado se dá quando há a união de chefes e colegas de trabalho com a finalidade de excluir um empregado.

Entre as situações que configuram o assédio moral no ambiente de trabalho, é possível mencionar: a) fazer críticas ao funcionário publicamente; b) transferir o funcionário para outro setor, com vistas a isolá-lo; c) ridicularizar, humilhar, falar mal e caluniar o funcionário; d) subestimação da sua capacidade; e) pressão abusiva para o cumprimento de metas.

É indiscutível que em um grupo de pessoas, como se dá em um ambiente de trabalho, conflitos podem e até devem existir, sendo considerados inclusive normais nessa relação, desde que não ultrapassem certos limites, admissíveis dentro da razoabilidade. Cada ser humano é diferente do outro e, como tal, pensa de forma diferente. Um momento de irritação ou de mau humor, que gere um comentário maldoso em relação a alguém pode ocorrer com qualquer um e, por si, não é considerado significativo, sobretudo se, posteriormente, vier um pedido de desculpas.

Em muitos casos, o conflito que leva ao assédio moral pode decorrer de sentimento de inveja que o agressor sente em relação ao assediado pelo fato de ele possuir ou desfrutar de algo muito desejado pelo agressor. Qualquer pessoa pode, ocasionalmente, sentir inveja de alguém e depois arrepender-se disso. Todavia, se tal pessoa encontra-se desequilibrada em seu estado emocional, isto pode levá-la a agir de maneira perversa contra o outro de forma constante, manifestando-se tal perversidade nas condutas reiteradas que configuram o assédio moral.

O fenômeno desumano do assédio moral, fruto do conflito, vai se desenvolvendo aos poucos na empresa, e, diante da reiteração da conduta do agressor, passa a adquirir proporções gigantescas quanto aos efeitos na vida do agredido, principalmente e inclusive, porque os que presenciam tal conduta violenta muitas vezes tendem a se omitir, seja por medo de também passarem a ser perseguidos, seja por preguiça ou mesmo por puro egoísmo.

O estudo aqui realizado deter-se-á na análise do assédio moral vertical descendente, tendo em vista ser o mais frequente nas relações de trabalho, até mesmo por causa da relação de abuso de poder que envolve, principalmente no setor bancário, onde as pressões no ambiente laboral são extremamente fortes.

2.2 A Síndrome de Burnout e as demais repercussões do assédio moral no trabalhador assediado

O assédio moral no ambiente de trabalho, decorrente de uma conduta “violenta” praticada por um agressor em relação a uma ou mais vítima(s), apesar de já existir há muito tempo, somente passa a despertar o interesse e a atenção de filósofos, cientistas, médicos e outros estudiosos da área de saúde, do trabalho e até mesmo de operadores do Direito, a partir das últimas décadas, possivelmente considerando-se o aumento nos casos relatados em consultórios de profissionais da área de saúde, bem como as nefastas consequências à vida do assediado.

A Síndrome de Burnout ou Síndrome de Esgotamento Profissional, uma das possíveis consequências que pode ter o assédio moral, tem o termo Burnout originado no verbo inglês “to burn out” e significa “queimar por completo”.

Como salienta Stefanelli (2014), a síndrome acima mencionada começa a ser estudada nos Estados Unidos, na década de 1970, com o psiquiatra americano Herbert J. Freudenberger, que descreveu o fenômeno.

Trata-se, na verdade, de uma síndrome que leva a pessoa ao mais alto nível de esgotamento e *stress*, em decorrência do relacionamento interpessoal no trabalho, capaz de fazê-la desenvolver um quadro de exaustão profunda, acompanhado de perda de motivação e de responsabilidade com o trabalho, não se sabendo ao certo em quanto tempo ela pode alcançar o estágio de exaustão emocional, nível mais alto de *stress*.

Diante do assédio moral, são diversos os malefícios ao assediado que merecem destaque para Bechara (2011, p. 143):

[...] destruição da auto estima, alteração da libido, ansiedade, insônia, depressão, angústia, irritabilidade, falta de concentração, sentimento de impotência e de inferioridade, síndrome do pânico, e, em casos mais agudos, desejo da própria morte (risco de suicídio) [...] Com relação à **integridade física**, a afetação do equilíbrio psíquico pode propiciar o surgimento de danos físicos, tais como taquicardias frequentes, falta de ar, hipertensão arterial, palpitações e problemas gastrointestinais e dores generalizadas. Com relação às **relações familiares e sociais**, a afetação do equilíbrio psíquico pode criar uma animosidade gratuita entre o assediado e sua família ou seus amigos, o que pode resvalar em divórcio e afastamento do convívio ou em alcoolismo ou vício em drogas. E com relação às **atividades produtivas**, o desequilíbrio emocional pode redundar em queda da produtividade, absentismo ou até incapacidade produtiva.

Percebe-se, pois, que a vítima do assédio moral sofre reflexos em sua saúde física e psíquica, além de ter afetadas suas relações sociais, familiares e atividades produtivas. Trata-se, portanto, de um grave problema organizacional, que acaba por se refletir tanto dentro da organização, como também no âmbito das relações sociais da vítima, causando-lhe dificuldades enormes de relacionamento. Vale salientar que, com relação ao reflexo no âmbito organizacional, fica notório que elevam-se os custos operacionais por levar à diminuição da produtividade, motivação e concentração, criando também um ambiente de trabalho estressante e muito desgastante para quem presencia as condutas agressivas.

A vítima tende, então, a isolar-se e passa a conviver com diversas emoções e sentimentos negativos em seu dia-a-dia, tais como angústia, culpa, medo, vergonha, humilhação, ódio, podendo evoluir até chegar à depressão e, ainda, desejo da própria morte (suicídio), tudo isso decorrente das ameaças sofridas, abuso de poder, e relações hierárquicas sem diálogo ou transparência.

Na verdade, os efeitos do assédio moral são nefastos ao ponto de levar a vítima à demissão. Ela pode chegar a pedir demissão por não mais aguentar o terrível clima que vivencia diariamente no ambiente de trabalho. Assim, os danos causados pelo assédio moral à vítima vão muito além dos problemas de saúde (com possibilidade de afastamento para se tratar junto à Previdência Social), já que, no aspecto profissional, pode levá-la inclusive ao desemprego.

2.3 A Síndrome de Burnout e o reconhecimento pela Previdência Social

Causadora de efeitos tão drásticos na vida do assediado, o fato é que a Síndrome de Burnout, foi incluída na Classificação Internacional das Doenças (CID 10), e, com base no Decreto n. 3.048/1999, consta na relação contida no Regulamento da Previdência Social (Anexo II), no grupo V – Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados com o Trabalho – no item XII, código Z73.0, como “Sensação de Estar Acabado”, “Síndrome de Burn-Out”, “Síndrome do Esgotamento Profissional”.

Diante disso, percebe-se que a Síndrome de Burnout, enquanto consequência do assédio moral no trabalho, é considerada doença do trabalho, equiparando-se a acidente do trabalho e sendo tratada como tal pela Previdência Social.

O conceito de acidente do trabalho é mencionado no art. 19 da Lei n. 8.213/1991:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Tal conceito exige que o acidente se dê quando o empregado esteja a serviço da empresa ou que seja segurado exercendo trabalho especificado no art. 11, VII, da referida lei, do que se depreende a necessidade de nexo de causalidade (relação de causa e efeito) entre a atividade do empregado e a lesão ou perturbação causadas, a fim de que possa ser configurado acidente do trabalho.

Nota-se que a Síndrome do Esgotamento Profissional causa forte perturbação funcional, trazendo sérios efeitos físicos e psíquicos ao indivíduo e ocasionando a perda ou redução da capacidade para o trabalho, podendo chegar a causar até a morte (suicídio), o que permite que seja enquadrada no conceito acima.

A Lei n. 8.213/1991, em seus artigos 20 e 21, descreve ainda o que pode ser considerado acidente do trabalho e também faz menção ao que pode ser a ele equiparado:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

[...]

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

[...]

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho.

Diante disso, tem-se que a doença profissional é típica e decorre do exercício de determinada profissão, enquanto que a doença do trabalho, apesar de estar relacionada ao exercício de atividade executada pelo trabalhador, não se desenvolve em uma profissão específica, mas decorre de condições específicas relacionadas ao trabalho ou ao ambiente em que ele se desenvolve, aqui se enquadrando a Síndrome de Esgotamento Profissional. Ora, a conduta reiterada do assediador em relação à vítima no assédio moral nada mais é do que um

ato de agressão, sabotagem ou terrorismo e, assim sendo, permite equipará-la a acidente do trabalho, na forma prevista no texto legal acima mencionado.

Também o art. 20, § 2º, acima citado, estabelece que, em caso excepcional, se a doença não estiver incluída no rol dos incisos I e II deste artigo, mas resulte das condições de execução do trabalho e se relacione diretamente com ele, deve a Previdência Social considerá-la acidente do trabalho. Essa possibilidade reforça o caráter de doença ocupacional conferido ao assédio.

O fato é que o legislador brasileiro, como explica Oliveira (2013, p. 44), não conseguiu desenvolver um conceito de acidente de trabalho capaz de abranger todas as hipóteses em que o trabalho exercido pelo empregado gera incapacidade laborativa. A lei apenas definiu o acidente do trabalho em sentido estrito (acidente típico) e acrescentou algumas hipóteses que se equiparam a ele para efeitos legais.

Diante disso, será analisado agora o que dispõe o ordenamento sobre o tema analisado no presente trabalho.

2.4 A legislação sobre o assédio moral trabalhista

De início, vale salientar que não existe, no ordenamento jurídico-laboral brasileiro, norma que trate expressa e especificamente sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, apesar de tramitarem no Congresso Nacional diversos projetos de lei relacionados ao assunto. Há, contudo, regulamentações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que definem assédio moral e que fornecem uma base aos estudiosos do tema.

Apesar disso, alguns dispositivos da CF/1988, do CC/2002, Código Penal (CP) e da CLT obstam de certa forma a impunidade diante de situações que venham a ocorrer no caso concreto.

No âmbito da administração pública, já existem algumas normas regionais que vedam a prática, mas isso a nível de estados (como exemplo a Lei n. 3.921, de 23 de agosto de 2002, do Rio de Janeiro, o primeiro estado a legislar especificamente sobre o tema, com relação à administração pública) ou municípios (como exemplo a Lei n. 13.288, de 10 de janeiro de 2002, do município de São Paulo, dispondo sobre penalidades à prática do assédio moral na administração pública). Saliente-se que a legislação trabalhista, aplicável aos trabalhadores em geral, no território nacional, é de competência federal e ainda não trata especificamente sobre o tema.

Há, todavia, como ressalta Cairo Júnior (2013, p. 900), alguns dispositivos constitucionais e infraconstitucionais que obstam a prática de condutas antijurídicas, garantindo às vítimas de danos morais (inclusive os decorrentes de condutas de assédio moral) o direito à reparação. Como exemplo, é possível mencionar a previsão, na CF/1988, do dispositivo que visa a proteção à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e do que garante a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas (art. 5º, X).

Na verdade, as consequências jurídicas para o assediador acabam por se refletir principalmente em três searas: as de ordem penal, civil e trabalhista. Há também consequências para o empregador, mas o importante é que se possa identificar a ocorrência do problema, para que, a partir daí, se possam buscar dispositivos legais aplicáveis ao caso, que permitam responsabilizar o agressor e/ou o empregador que com ele compactuou.

Quanto à penalização, trata-se de uma conduta que, como visto, traz diversos malefícios à vida do assediado, porém é extremamente difícil a sua configuração, dado o alto grau de subjetividade envolvido na prática efetiva do assédio, tendo em vista a forma sutil como se instala. O agressor não age deixando suas digitais, age aos poucos, de forma reiterada, até causar os terríveis estragos, daí a grande dificuldade em configurar a prática. A maioria dos países, assim como o Brasil, ainda não tem uma legislação que criminalize a conduta.

No Brasil, todavia, o CP (art. 216-A) até criminaliza a prática do assédio sexual, porém é silente quanto à prática do assédio moral. Salienta-se que nesta a finalidade é causar um dano psíquico, possivelmente para excluir a vítima do ambiente de trabalho, enquanto que naquela, o assediador deseja obter vantagem ou favorecimento sexual. A doutrina admite, contudo, que há a possibilidade de o assédio sexual vir a resultar em assédio moral, quando, por exemplo, um chefe teve sua proposta de favores sexuais recusada, iniciando, por isso, uma perseguição reiterada da vítima, vindo a causar-lhe danos.

No caso do exemplo anterior, o assediador cometeu o tipo previsto no CP (art. 216-A) ao propor favores sexuais ao subordinado, e, portanto, pode responder cumprindo a pena ali estabelecida. Todavia, no caso de a conduta ser de assédio moral, a pessoa do agressor pode vir a ser responsabilizada e condenada a reparar os danos causados ao assediado, em ação judicial regressiva, proposta pelo seu empregador, já que este responderá objetivamente pelos danos e poderá cobrar a responsabilização daquele que efetivamente os causou.

Ainda quanto à responsabilidade penal do agressor, é possível que se configurem, com base no CP, os crimes de calúnia, difamação ou injúria (arts. 138, 139 e 140), e constrangimento (art. 146) ou ameaça (art. 147). Tudo a depender do que realmente vier a ocorrer no caso prático.

Na esfera civil, por não haver dispositivo específico sobre o assédio moral, aplica-se, pois, de forma subsidiária, o art. 186, do CC/2002, que assim dispõe: “Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”

Dessa forma, a prática do assédio moral é considerada como um ato ilícito, gerando consequências jurídicas tanto para o assediador quanto para a empresa na qual ela ocorreu, principalmente no que diz respeito à reparação do dano. Este assunto, todavia, será melhor detalhado adiante.

No tocante à esfera trabalhista, do ponto de vista do empregado que pratica o assédio contra outro, pode vir a ser dispensado pelo empregador por justa causa, sujeitando-se à previsão do art. 482, *b e j*, da CLT:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

[...]

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

[...]

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

A finalidade do dispositivo legal acima citado, possivelmente, é de fazer com que os empregadores atentem para prevenir e reprimir possíveis condutas abusivas dentro do ambiente de trabalho, entre um eventual assediador que seja seu empregado e outro empregado por ele escolhido como vítima, não permitindo que elas ocorram e repelindo as que, porventura, venham a ocorrer. Isso porque, a prática da conduta envolve uma agressão em relação à vítima e o empregador/empresa que, ciente de que o problema está ocorrendo, se omite, permite ou simplesmente ignora a sua ocorrência, compactua com a prática e passa a ter sua parcela de responsabilidade também.

Do ponto de vista do empregado assediado, em sendo afetada sua dignidade psíquica como decorrência da conduta de assédio moral, apesar de não haver uma legislação federal própria e específica sobre o tema, a CLT, em seu art. 483, possibilita a rescisão indireta do contrato de trabalho, ou seja, o término do contrato de trabalho por justa causa provocada pelo empregador. Isso considerando-se que, a depender da conduta praticada para lesar a saúde psíquica da vítima, pode ela vir a enquadrar-se, como salienta Peduzzi (2007, *apud* MANSUR JÚNIOR, 2010, p. 270), principalmente, em alguma das hipóteses das alíneas *a, b, e e g*, do art. 483, da CLT, a seguir mencionadas:

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

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

[...]

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

[...]

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Em havendo a rescisão indireta por uma das hipóteses mencionadas nas alíneas *a*, *b*, *e* e *g*, acima mencionadas, o empregado tem o direito de pleitear, na Justiça do Trabalho, todas as verbas trabalhistas a que teria direito no caso de o contrato ter sido rescindido sem justa causa por vontade do empregador, além de ter o direito de pleitear, também na Justiça do Trabalho, uma indenização relativa ao dano moral sofrido, e, na esfera penal, eventual responsabilização criminal do agressor, quando for possível.

Também pode ocorrer de a conduta do agressor vir a enquadrar-se nas alíneas *c* e *d* do mesmo artigo acima mencionado:

Art.483 [...]

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

No caso da alínea *c*, vai ocorrer quando o empregador deixar de adotar certas medidas de higiene e segurança do trabalho que, por força do art. 157, da CLT, fazem parte de suas obrigações, sendo que, no caso do assédio moral, isso é feito como uma forma de constranger e perseguir o trabalhador, trazendo prejuízos e riscos à sua saúde. O mesmo ocorre no caso da alínea *d*, em que o empregador deixa de cumprir determinada obrigação contratual, que pode ser até mesmo o atraso de salários, como uma forma de assediar moralmente o empregado, visando humilhá-lo e constrangê-lo. Nessas hipóteses, o empregado também tem o direito de pleitear tudo o que foi dito em relação às alíneas *a*, *b*, *e* e *g*.

A competência para processar e julgar ações de indenização por dano moral ou patrimonial, que decorram da relação de trabalho, é da Justiça do Trabalho, nos termos do art. 114, VI, da CF/1988.

Cabe ao empregado, contudo, o ônus de provar o dano moral sofrido. Daí a necessidade de que guarde provas de fatos ocorridos que possam justificá-lo, tais como e-mails, mensagens

de celular ou cartas contendo algum tipo de ofensa, enviados pelo agressor; atestados e exames médicos que comprovem certos problemas físicos e psicológicos relacionados às condições de trabalho; entre outros.

2.5 Relação entre os princípios fundamentais e o assédio moral

Alguns princípios fundamentais tutelados pelo ordenamento jurídico brasileiro são violados diante de situações de assédio moral. Serão vistos, de forma breve, alguns deles, correlacionando-os ao tema do presente estudo.

2.5.1 Dignidade da pessoa humana

Tal princípio encontra previsão no art. 1º, III, da CF/1988. Foi incluído entre os fundamentos da República Federativa do Brasil e tem larga aplicabilidade, inclusive na relação de trabalho e quanto ao tema do presente estudo. Na verdade, o trabalho, cujos valores sociais também foram incluídos no rol do art. 1º (IV) da Carta Magna, tem como principal finalidade proporcionar uma existência digna ao ser humano, já que é através dele que é possível gerar riquezas à sociedade e prover o sustento do indivíduo e o de sua família.

Daí a extrema importância deste princípio, um valor que embasa a República e o Estado Democrático de Direito, e que tem sido um norteador na elaboração de leis e também na sua aplicação ao caso concreto, através das decisões judiciais.

Acerca da dignidade do trabalhador no ambiente de trabalho, leciona Spnelli (2009, p. 171): “A pessoa humana tem o direito a viver em um ambiente digno. Isso inclui sem qualquer sombra de dúvidas o ambiente de trabalho.”

Diante disso, percebe-se a estreita relação entre a dignidade e o trabalho. Um ambiente respeitoso e cordial entre as pessoas é essencial para que seja respeitada a dignidade humana, até porque é no ambiente de trabalho, convivendo com colegas, que, normalmente, a maioria das pessoas passa grande parte ou, muitas vezes, a maior parte do seu dia.

Por outro lado, quando alguém é submetido, de forma reiterada, a situações de constrangimento, humilhação ou algum outro tipo de conduta que enseje o assédio moral, o

simples fato de essa pessoa ter que, diariamente, frequentar esse ambiente de trabalho torna-se um verdadeiro terror e martírio em sua vida. Tratar alguém de forma degradante perante outras pessoas dentro do local de trabalho lhe tira o valor de sua dignidade e o faz sentir-se um profissional incapaz, inferior e sem valor, afetando também a sua integridade física, moral e psíquica.

Assim, em se tratando de ambiente de trabalho, todo trabalhador tem o direito de ser tratado com respeito e educação, pois, caso contrário, haverá violação ao princípio fundamental da dignidade da pessoa humana do trabalhador, mais especificamente nesse caso.

O que ocorre na prática, todavia, é que a competitividade gerada pelo mundo globalizado parece há muito já fazer parte do cotidiano dos trabalhadores, fazendo com que cada um procure se destacar no mercado de trabalho a todo custo. Dessa forma, a violência se dá de forma sutil, mas extremamente perversa, e vai, aos poucos, corroendo a dignidade e tornando sem valor o ser humano.

2.5.2 Princípio da Igualdade

Encontra previsão em vários dispositivos legais, merecendo destaque o art. 5º, *caput* da CF/1988: “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...]”

Analisando-se o acima exposto, depreende-se que o ordenamento brasileiro procura garantir a todos os cidadãos tratamento igualitário perante a lei, a fim de que não haja diferenciação entre pessoas que se encontram em uma mesma situação jurídica. Isso, todavia, não significa que eventuais particularidades ou diferenças existentes em cada caso não devam ser consideradas.

Para se alcançar a efetividade da igualdade, é fundamental buscar a justiça real, concreta ou material, deixando-se de lado os aspectos formais. Partindo-se desse pressuposto, nem sempre é possível aplicar a lei de forma igualitária, quando se busca a verdade real, isso porque é necessário que se trate os desiguais de forma desigual. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2008, p. 18).

Assim, quando surge o Direito do Trabalho, a ideia é conferir proteção aos trabalhadores em geral, visando garantir um equilíbrio à relação capital x trabalho e evitando abusos, o que

não significa dizer, todavia, que determinadas categorias como a mulher, por exemplo, não possam ser destinatárias de uma tutela específica, adequando suas relações de trabalho a certos aspectos de condições físicas que lhes são peculiares, tais como a possibilidade de uma gestação e necessidade de amamentação de seu filho por um determinado período de tempo em sua vida.

O princípio da igualdade, no âmbito das relações de trabalho, encontra amparo ainda em vários outros dispositivos legais. No que tange à relação com o assédio moral, é possível dizer que, no ambiente de trabalho, todos devem ser tratados de forma igualitária pelos colegas ou superior hierárquico, sem que haja qualquer distinção ou mesmo discriminação por motivo de sexo, raça, religião ou crença.

2.6 Conceito de dano moral

Primeiramente, visando compreender melhor os conceitos de dano moral que a doutrina apresenta, merece ser destacada a origem da palavra dano. Como ensina Belloni (2009, p. 279), “dano deriva do latim *damnum*, que traz a ideia de dano, estrago, deterioração, prejuízo.”

Assim, dano é um prejuízo causado pela conduta de alguém em relação a outrem, prejuízo este que pode se dar de forma a afetar ou não o respectivo patrimônio. Caso afete o patrimônio, repercutindo na esfera financeira, é tido como dano patrimonial (material), e, caso não afete, é tido como dano extrapatrimonial (moral, estético ou existencial).

O fato é que, para se configurar a responsabilidade civil, a existência do dano ou prejuízo é fundamental, até porque é este elemento que vai gerar a obrigação de indenizar ao agente que o causou.

Gagliano e Pamplona Filho (2008, p. 36) conceituam “o dano ou prejuízo como sendo a lesão a um interesse jurídico tutelado – patrimonial ou não –, causado por ação ou omissão do sujeito infrator.”

Depreende-se desse conceito que o interesse jurídico violado pela ação ou omissão do infrator pode ser tanto patrimonial (aquele que acarreta uma diminuição no patrimônio – bens e/ou direitos – da pessoa lesada) quanto extrapatrimonial, sendo que este último é o que vai interessar ao presente estudo por se tratar do dano moral.

Cairo Júnior (2013, p. 883) apresenta o seguinte conceito sobre o dano moral:

O dano moral corresponde ao resultado de uma ação ou omissão que implique, de forma necessária, ofensa a um bem não avaliável economicamente. Quando esse dano efetiva-se em decorrência do cumprimento de obrigações derivadas da execução do contrato de trabalho, seja pelo empregado ou pelo empregador, recebe a denominação de dano moral trabalhista, **classificado como efeito indireto ou conexo do contrato de trabalho.**

Verifica-se, portanto, que o dano moral pode ser decorrente tanto de uma ação quanto de uma omissão de alguém, desde que dela resulte uma ofensa a um bem que não pode ser avaliado em termos pecuniários. Além disso, pode estar relacionado ao contrato de trabalho, caso resulte do cumprimento de obrigações dele decorrentes, passando a ser denominado, neste caso, de dano moral trabalhista.

Considerando-se o exposto, é possível conceituar dano moral como aquele decorrente de uma conduta (comissiva ou omissiva) que cause, necessariamente, prejuízo ou lesão a direitos que não têm valor econômico definido, tais como direitos da personalidade, direito à integridade física, moral e psíquica ou direito à vida.

Traçado o conceito, percebe-se também que o dano moral pode ser sim relacionado ao contrato de trabalho e, no caso do assédio moral, podem ser afetados direitos da personalidade, a integridade ou até mesmo a vida da vítima assediada.

O ordenamento jurídico brasileiro trabalhista não trata, especificamente, do dano moral. Nesse caso, considerando-se o disposto no art. 8º da CLT¹, aplicam-se as regras do Direito Comum, desde que respeitados os princípios fundamentais. A jurisprudência, todavia, exerce papel fundamental em decisões sobre o assunto. Por outro lado, há previsão de tutela ao dano moral tanto na Constituição Federal² quanto no Código Civil³, previsões estas que podem sim ser aplicáveis para o reconhecimento de eventual dano moral trabalhista.

¹ CLT, Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.
Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

² Constituição Federal, Art. 5º (...)

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

(...)

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

³ Código Civil, Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

O fato é que, se alguém sofre um dano, em decorrência de uma ação ou omissão de um terceiro, e há o nexo de causalidade (elo de ligação) entre a conduta do terceiro e o resultado danoso, surge a obrigação de indenizar ou não, a depender da espécie do instituto da responsabilidade em questão, que será a seguir melhor analisado.

2.7 Responsabilidade objetiva e subjetiva: a responsabilização civil pelo dano decorrente do assédio moral

Primeiramente, faz-se importante traçar a diferenciação entre duas das espécies de responsabilidade civil: a objetiva e a subjetiva.

A responsabilidade civil subjetiva é aquela que decorre de dano causado em função de ato doloso ou culposos, sendo que a culpa em comento é de natureza civil e se caracterizará quando o agente que causar o dano atuar com negligência ou imprudência, tal como previsto no art. 186 do CC/2002 – anteriormente citado – surgindo a obrigação de indenizar, nesse caso, como consequência juridicamente lógica do ato ilícito. De acordo com a doutrina subjetiva, vigora o princípio segundo o qual cada um responde pela própria culpa e, em regra, cabe ao autor o ônus da prova da culpa do réu. Por outro lado, para que se configure a responsabilidade civil objetiva, o dolo ou culpa na conduta do agente causador do dano é irrelevante juridicamente, pois, para que surja o dever de indenizar, somente é exigida a existência do elo de causalidade entre o dano e a conduta do agente responsável. As teorias objetivistas encaram a responsabilidade civil como mera questão de reparação de danos, baseada no risco da atividade exercida pelo agente. (GAGLIANO e PAMPLONA FILHO, 2008, p. 13-15).⁴

No Brasil, de acordo com o CC/2002, é adotada uma regra geral dual para tratar a questão da responsabilidade civil. A previsão do art. 186 refere-se à responsabilidade civil subjetiva, ou seja, aquela que depende de dolo ou culpa. No entanto, há situações em que, também por previsão no próprio Código, a responsabilidade é objetiva, ou seja, há a obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, com base no risco da atividade que é desenvolvida pelo autor. É o que se verifica no seu art. 927, o qual dispõe que:

⁴ Sobre dolo e culpa no contexto aqui analisado, dispõem Gagliano e Pamplona Filho (2008, p. 123-124) que: “A culpa (em sentido amplo), deriva da inobservância de um dever de conduta, previamente imposto pela ordem jurídica, em atenção à paz social. Se esta violação é proposital, atuou o agente com dolo; se decorreu de negligência, imprudência ou imperícia, a sua atuação é apenas culposa, em sentido estrito.”

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

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

Assim, tanto a responsabilidade civil subjetiva quanto a objetiva são admitidas no ordenamento brasileiro, sendo a objetiva admitida, diante da consagração, no dispositivo acima, da teoria do risco, que se dá nos casos especificados em lei (legislação especial), ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. A redação desta última hipótese dá margem a polêmica e discussões na doutrina sobre qual deve ser o conceito efetivo de atividade de risco, o qual será balizado quando da análise dos casos concretos pelo juiz.

Também merecem ser diferenciadas, mais especificamente para fins didáticos, a responsabilidade civil contratual – arts. 389 e seguintes e 395 e seguintes do CC/2002 – e responsabilidade civil extracontratual (aquiliana) – arts. 186 a 188 e 927 e seguintes do CC/2002. A primeira é a que decorre da violação de um dever contratual por uma das partes contratantes, hipótese em que se presume ser a culpa da parte que descumpriu a obrigação contratual assumida. Já a segunda decorre da violação de uma norma do ordenamento jurídico.

O CC/2002 prevê também situações de responsabilidade civil por ato de terceiro, aquelas nas quais alguém é chamado a responder por dano causado por outrem, com quem tenha algum tipo de vínculo jurídico, seja ele contratual ou legal. Tais situações encontram previsão no art. 932 e incisos e art. 933. Todavia, é mais especificamente o inciso III do art. 932 que tem relação direta com o objeto do presente estudo:

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;

[...]

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

A conduta de assédio moral de um empregado, que cause danos efetivos a outro, enseja, portanto, o tipo de responsabilidade acima prevista, e, o caso aqui estudado, é o do empregador responsável por ato do seu empregado. Assim, o empregador, independentemente de culpa, nesse caso, responde pela reparação civil dos atos praticados pelo seu empregado, tendo em vista a existência do seu poder diretivo, decorrente da necessária relação contratual entre eles

de trabalho subordinado, com vínculo empregatício. Trata-se, então, de hipótese legal de responsabilidade civil objetiva.

Surge, todavia, uma dúvida sobre se a responsabilidade prevista nos artigos 932, III, e 933 do CC/2002 seria solidária ou subsidiária. Como se dá a questão da responsabilidade em tais artigos?

É possível afirmar que a responsabilidade civil seria solidária na questão acima levantada, considerando que o *caput* do art. 932, do CC/2002, inclui a expressão “também” (Art. 932. São *também* responsáveis pela reparação civil...) e considerando, ainda, o disposto no art. 942, parágrafo único, que assim dispõe: “Parágrafo único. São solidariamente responsáveis com os autores os co-autores e as pessoas designadas no art. 932.” Assim, a responsabilidade seria solidária, pois há uma ou mais pessoas unidas pelo mesmo débito.

Merece ainda ser ressaltado o teor do art. 934, do CC/2002, que, quanto ao direito de regresso, assim dispõe: “Art. 934. Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz.”

Tal dispositivo pode sim ser aplicado ao campo das relações trabalhistas, mas, como salientam Gagliano e Pamplona Filho (2008, p. 239-240), desde que seja interpretado em consonância com o art. 462 da CLT, abaixo transcrito:

Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

Assim, se o empregado causar o dano, somente poderá vir a sofrer algum desconto no salário, feito pelo empregador, se tiver agido com dolo ou se houver acordo prévio entre eles, sendo que, em havendo acordo prévio entre eles, o desconto somente poderá ser feito para danos causados por culpa.

Diante do exposto, por medida de economia processual e visando evitar futuras sentenças contraditórias, tendo em vista a possibilidade de litisconsórcio passivo facultativo, o ideal seria que o ajuizamento de uma ação por assédio moral já se desse contra os dois sujeitos (empregador e empregado assediador). Caso assim não seja feito, é possível ao empregador, que seja acionado em ação desse tipo como único réu, arguir a denúncia da lide, quando da apresentação de sua contestação, com base no art. 70, do Código de Processo Civil, assim

disposto: “Art. 70. A denunciação da lide é obrigatória: (...) III - àquele que estiver obrigado, pela lei ou pelo contrato, a indenizar, em ação regressiva, o prejuízo do que perder a demanda.”

Tal medida, sendo acatada pelo juiz, possibilitará a citação do denunciado e uma maior celeridade do processo, tendo em vista que, em uma mesma lide, serão analisados todos os campos de responsabilização.

3 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO NO SETOR BANCÁRIO

3.1 O meio ambiente do trabalho e o desenvolvimento do assédio moral no setor bancário

O meio ambiente do trabalho é algo muito complexo, tendo em vista que envolve relações humanas e as pessoas têm formas distintas de pensar, de trabalhar e até mesmo de viver. Na verdade, trata-se de uma das espécies do gênero meio ambiente e corresponde ao local onde é realizada a atividade laboral.

A própria CF/1988 traz previsão de tutela ao meio ambiente do trabalho, como se verifica no art. 200, VIII: “Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: [...] VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.”

Por meio do dispositivo acima, foi incluída a colaboração na proteção ao meio ambiente, inclusive o do trabalho, como uma das competências do Sistema Único de Saúde, o que demonstra a importância do tema e sua vinculação à questão da saúde pública.

Manter um meio ambiente de trabalho respeitável, saudável e equilibrado deveria, então, ser prioridade das políticas de gestão das empresas dos mais diversos ramos, com vistas a proteger a integridade, a dignidade e a própria vida dos seus trabalhadores. Isso porque, como leciona Spinelli (2009, p. 290), “Não há nada pior para um profissional do que não ter um ambiente do trabalho propício para o exercício de suas funções.”

Quando isso ocorre, o trabalhador pode vir a sofrer humilhações e ter violada a sua dignidade e até sua integridade física, moral e psíquica. A conduta de assédio moral no ambiente de trabalho é uma potencial causadora desse tipo de problema.

Salienta-se que o “meio ambiente” é tido entre os direitos humanos fundamentais de “terceira dimensão” (GARCIA, 2009, p. 56). Isso configura a extrema importância conferida à matéria pelo ordenamento brasileiro.

O desenvolvimento das relações de trabalho ao longo do tempo e o crescente processo de globalização trouxeram consigo muitas mudanças em todos os setores produtivos. No âmbito bancário, muitas foram as mudanças também.

Ocorre que, com o advento da tecnologia, se deu a informatização dos serviços bancários e os que antes eram manuais passaram a ser feitos digitalmente, o que gerou necessidade de se ter pessoal qualificado para atender novas demandas do setor. Isso causou

uma desconfiguração da carreira bancária, pois foram concebidos novos e modernos processos no que diz respeito às operações bancárias, surgindo a necessidade de especialistas nas áreas e de constante qualificação dos que já trabalhavam nos bancos. Muitos desses trabalhadores tinham uma metodologia de trabalho defasada e não conseguiram acompanhar as novas tecnologias, o que levou muitos bancos a procurarem no mercado profissionais mais novos e mais qualificados, que pudessem cumprir as metas em tempo hábil e suportar jornadas de trabalho mais longas. Essa rotatividade gerada faz com que o assédio moral seja ainda mais insidioso nas relações bancárias. (SANTANA e SANTOS, 2012).

O panorama acima faz surgir o problema de excesso de trabalho e de cobrança por uma alta produtividade para aqueles que permanecem empregados e precisam se submeter a essa situação, a fim de garantir o seu sustento. Há a cobrança excessiva quanto ao atingimento de metas nas vendas dos produtos/serviços bancários aos clientes, muitas delas, inclusive, absurdas e inalcançáveis, o que acirra a competitividade entre os colegas no ambiente de trabalho. Também há a necessidade de aperfeiçoamento contínuo para exercer suas atividades e passa por constantes avaliações, a fim de medir seu desempenho. Além disso, os bancários precisam dar conta do atendimento ao público e muitos convivem diariamente com reclamações de clientes, agências lotadas e medo de assaltos.

Merecem, portanto, ser destacadas certas características no ambiente bancário que propiciam a prática de assédio moral, como mostra cartilha elaborada pelo Ministério Público do Trabalho (2013, p. 10), ao ser explicado que:

Algumas características que tornam o ambiente bancário mais propício à prática de assédio:

- estrutura hierarquizada;
- burocracia excessiva;
- forte pressão por produtividade (cotas e investimentos);
- metas que desconsideram a situação econômica conjuntural/estrutural;
- baixa importância dada pela empresa à relação profissional/cliente;
- discrepância entre a jornada de trabalho real e a jornada de trabalho formal, registrada em cartões de ponto (os funcionários encerram suas atividades na sua própria senha e permanecem trabalhando “logados” em outras senhas fornecidas pela gerência com a finalidade de evitar deixar vestígios da sobrejornada);
- políticas de demissão (PDVs) e de transferências para agências mais distantes dentro da mesma localidade;
- tratamento hostil dispensado pelos gestores dos estabelecimentos bancários e pelos demais colegas aos empregados convalescentes;
- exigência de um perfil (que pode ser estético ou baseado em uma análise da vida pregressa do empregado etc.);
- resistência ao engajamento sindical, com criação de entraves;
- insegurança nas agências bancárias, com casuística de agressões físicas e psicológicas decorrentes de constantes assaltos;
- processo de qualificação permanente;
- progressão na carreira vinculada ao cumprimento de metas;
- políticas institucionais de competição entre os bancários;

- institucionalização de um padrão de comportamento dos bancários pautado nas seguintes premissas: ser amável, comunicativo, ter disposição para vender produtos, fidelizar clientes.

Tudo isso favorece o surgimento da violência laboral e muitos empregados sentem-se excessivamente pressionados, sendo o meio ambiente do trabalho afetado negativamente.

Atualmente, o perfil do profissional bancário é diferente, precisa ser bem mais flexível do que há algumas décadas e estar apto a adaptar-se a mudanças constantes e a conviver com a pressão e o *stress* típicos da profissão.

Diante de tantas pressões e *stress*, restam prejudicados não apenas os empregados, que têm grandes chances de vir a desenvolver doenças físicas e mentais, mas também acabam sentindo os efeitos os clientes, que recebem um atendimento desqualificado, e o próprio banco, através da baixa produtividade que passa a ser apresentada pelos seus empregados.

Os efeitos psicossomáticos geralmente vão se desenvolvendo e, quando há um esgotamento físico e mental do empregado, depois de um longo tempo, tendo se submetido a tudo isso, ocorre o mais grave, a Síndrome de Burnout, que, como visto anteriormente, enquanto consequência do assédio moral no trabalho, é considerada doença do trabalho, causa forte perturbação funcional e traz sérios efeitos físicos e psíquicos ao indivíduo, ocasionando a perda ou redução da capacidade para o trabalho, podendo chegar a causar até a morte (suicídio).

Assim, muitas podem ser as consequências das condutas de assédio moral na vida do bancário assediado. Ele pode ter prejuízos em sua vida social e nas relações com familiares e amigos, sendo afetada também sua dignidade humana. Pode, ainda, desenvolver problemas quanto à autoestima e várias doenças, além de perder o interesse e o prazer pelo trabalho.

Foi visto que o assédio moral é toda conduta abusiva reiterada, praticada por um agressor dentro do ambiente de trabalho, decorrente de desigualdade social ou poder autoritário, com o intuito de agredir a saúde física e/ou a dignidade psicológica de uma ou mais vítimas, humilhando-a(s) e constringendo-a(s) frente aos demais colegas de trabalho.

O conceito acima traduz o assédio moral tradicional, o interpessoal, que ocorre entre dois indivíduos ou entre um grupo e um indivíduo.

No ambiente de trabalho bancário, todavia, diante dos planos de metas, uma prática que tem ocorrido com muita frequência é o assédio moral organizacional. Nesse tipo, o comportamento tirânico/assediador é legitimado por normas e valores da organização, passando o caráter interpessoal da prática a ser uma questão organizacional. Práticas e procedimentos organizacionais que oprimem e humilham são utilizados de forma reiterada e frequente no tempo fazendo com que os trabalhadores se sintam vitimados. Trata-se, então, de prática

sistemática, reiterada e frequente de variadas condutas abusivas, sutis ou explícitas contra uma ou mais vítimas, adotadas no trabalho, que, através do constrangimento e humilhação, visa a controlar a subjetividade dos trabalhadores. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2013, p. 12).

Dessa forma, é possível mencionar, como exemplo de práticas de assédio moral organizacional, algumas medidas adotadas para o controle da subjetividade, que podem envolver desde a anuência a regras organizacionais (cumprimento de metas, tempo de uso do banheiro, entre outras) até a ocultação de medidas ilícitas (sonegação de direitos, tais como registro em Carteira de Trabalho, horas extras, entre outros) ou prática de corrupção pela empresa.

O que ocorre é que no assédio moral organizacional as represálias normalmente têm dupla finalidade (gratificação-sanção). Aqueles que conseguem atingir as metas traçadas e trazem alta rentabilidade para o banco são enaltecidos e tidos como exemplos a ser seguidos, enquanto que os demais passam a ser sistematicamente hostilizados por não terem conseguido atingir suas metas ou por não terem apresentado o resultado de rentabilidade deles esperado, ficando extremamente suscetíveis a perderem o emprego. Submetem-se, portanto, a metas de produtividade, que lhes são impostas “de cima para baixo” pelos superiores e que se refletem, na forma como lhes são cobradas, como um grave fator de risco à saúde dos que exercem a atividade bancária.

Merece ainda ser mencionado o assédio moral organizacional virtual, uma nova modalidade desenvolvida no setor bancário, que se manifesta da seguinte forma: há agências bancárias em que o funcionário só pode começar a trabalhar quando entra no sistema da instituição financeira. Ocorre que, em muitos casos, somente é possível que ele se conecte ao sistema após a aceitação no terminal de computador de alterações no seu contrato de trabalho (ex: mudança do regime de 6 horas para 8 horas). Caso não haja aceitação, o funcionário não entra no sistema, e, conseqüentemente, não pode trabalhar e nem cumprir as metas. Tais alterações, todavia, muitas vezes ocorrem no início de um atendimento a correntista, momento em que os bancários, ainda que não queiram, sob pena de retardar o atendimento, se veem compelidos a aceitá-las, pois, caso contrário, o sistema permanece travado até que elas sejam confirmadas. No caso de o trabalhador não aderir às alterações lançadas no sistema, não poderá trabalhar e, de quebra, terá que lidar com a ira do cliente. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2013, p. 18)

Diante disso, é possível se notar que, ao longo do tempo, surgem novas modalidades de assédio. A criatividade humana para desenvolvê-las é tanta que a agressão ao trabalhador

bancário passa a ser implementada no dia a dia de maneira cada vez mais sutil e ardilosa, podendo vir a causar grandes aborrecimentos ao funcionário que vivencia tal situação. Tem-se, com isso, a degradação ainda maior do ambiente de trabalho que já é tão afetado negativamente pelos fatores acima expostos.

3.2 Algumas atitudes relacionadas ao assédio moral no ambiente bancário

No âmbito bancário, há algumas atitudes relacionadas ao assédio moral que podem ocorrer e merecem ser aqui ressaltadas. A cartilha do Ministério Público do Trabalho (2013, p. 16) apresenta algumas delas:

- retirar a autonomia do empregado;
- contestar, a todo momento, as decisões do empregado;
- sobrecarregar o funcionário de novas tarefas;
- retirar o trabalho que normalmente competia àquele empregado ou não atribuir atividades a ele, deixando-o sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-o em uma situação humilhante frente aos demais colegas de trabalho;
- ignorar a presença do empregado, dirigindo-se apenas aos demais trabalhadores;
- falar com o empregado aos gritos;
- espalhar rumores a respeito do bancário;
- não levar em conta seus problemas de saúde;
- criticar a vida particular do empregado;
- evitar a comunicação direta com o assediado: ocorre quando o assediador se comunica com a vítima apenas por *e-mail*, bilhetes ou terceiros e outras formas indiretas de comunicação;
- isolar fisicamente o empregado no ambiente de trabalho, para que ele não se comunique com os demais colegas;
- desconsiderar, injustificadamente, opiniões da vítima;
- impor condições e regras de trabalho personalizadas ao empregado, diferentes das que são cobradas dos demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;
- delegação de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros;
- determinação de prazo desnecessariamente curto para finalização de um trabalho;
- manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o empregado realize as atividades;
- vigiar excessivamente apenas o empregado assediado;
- limitar o número de vezes e monitorar o tempo em que o empregado permanece no banheiro;
- fazer comentários indiscretos quando o empregado falta ao serviço para ir a consultas médicas;
- advertir arbitrariamente;
- divulgar boatos ofensivos sobre a moral do empregado;
- pressionar os bancários para realizar tarefas para as quais não se sentem habilitados (p. ex.: se falta um caixa, o empregado deve suprir a ausência, ainda que não se sinta habilitado para este fim);

- instigar o controle de um empregado por outro, fora do contexto da estrutura hierárquica, espalhando, assim, a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas.

Ao ler-se atentamente as atitudes acima, é possível notar que cada uma delas, quando adotadas como prática pelo assediador, vai atingir a vítima de alguma forma, humilhando-a, subestimando-a, ridicularizando-a e/ou constrangendo-a.

Obviamente as condutas acima não constituem um rol taxativo. Algumas outras foram mencionadas anteriormente e merecem ser aqui revistas, pois também podem ocorrer no âmbito bancário tais como: a) fazer críticas ao funcionário publicamente; b) transferir o funcionário para outro setor, com vistas a isolá-lo; c) ridicularizar, humilhar, falar mal e caluniar o funcionário; d) subestimação da sua capacidade; e e) pressão abusiva para o cumprimento de metas.

3.3 O perigo da industrialização do assédio moral na Justiça do Trabalho

Nos últimos anos, a quantidade de ações que chegam ao Poder Judiciário buscando o reconhecimento de dano moral sofrido tem aumentado significativamente. No âmbito da Justiça do Trabalho, a Emenda Constitucional n. 45/2004 ampliou a competência desta especializada, trazendo novo texto ao art. 114, incluindo, entre outras, a competência, prevista no inciso VI, para processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, que decorram da relação de trabalho. Isso também fez com que diversas ações envolvendo pedido de dano moral, inclusive o decorrente de condutas de assédio moral na relação de trabalho, passassem a ser autuadas na Justiça Trabalhista.

Ocorre que vários trabalhadores, ao identificarem assédio moral em todas as condutas adotadas na empresa que lhe desagradem, passaram a abusar da prerrogativa que lhes é conferida de demandar em Juízo em decorrência da prática do assédio moral, banalizando o instituto e gerando estatísticas de inquéritos (no Ministério Público do Trabalho) e de ações na Justiça do Trabalho que não refletem o que ocorreu na realidade daquela relação laboral, provocando um índice de insucessos artificialmente superior ao de êxitos na tentativa de comprovar o assédio moral. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2013, p. 21).

Diante disso, se faz necessária muita cautela e prudência por parte do juiz, ao se deparar com um caso em que haja pedido de condenação do réu por dano moral de uma maneira geral,

e, mais especificamente, no caso do que trata o presente estudo, em decorrência de conduta de assédio moral. Talvez esse problema seja um dos grandes desafios que ele tenha que enfrentar ao tentar interpretar a lei e aplicá-la ao caso concreto em causas desse tipo.

Tanto é assim, que isso acaba por se refletir muitas vezes nos valores arbitrados pelos juízes ao condenarem réus no pedido de dano moral em decorrência do assédio. Sobre o assunto, assim dispõe Wanick (2007, p. 232):

Em verdade, o instituto da reparação civil está sendo abarcado pela Justiça do Trabalho em razão das novas dimensões no âmbito laboral, de modo que sua integração requer cautela e bom senso. Todavia, salvo exceções, ainda se percebe um certo acanhamento da jurisdição especializada ao determinar o valor da condenação. Por certo demonstra parcimônia em sopesar os efeitos da indenização às partes envolvidas no processo, isto é, os efeitos pedagógico e proibitivo, além da preocupação contra a banalização do instituto do dano moral.

Na verdade, a incumbência de fixar o *quantum* indenizatório pelo dano moral fica a critério do juiz e é tarefa difícil medir a dor ou o sofrimento da pessoa assediada. Diante da preocupação com a questão da banalização do dano moral, pode acontecer que o autor de um processo que tenha efetivamente sofrido um dano em decorrência do assédio moral, mesmo que tenha conseguido provar o ocorrido, venha a ter o valor de sua indenização arbitrado a menor do que o que realmente lhe seria devido como justo, pelo excesso de cautela de um juiz.

Dessa forma, possivelmente visando evitar a banalização do instituto do dano moral, bem como que cheguem à Justiça do Trabalho reclamações que tenham como base condutas lícitas do empregador ou mesmo condutas consideradas ilícitas mas que não configuram necessariamente assédio moral, o Ministério Público do Trabalho (2013, p. 22-23) relacionou algumas dessas condutas da seguinte forma:

O que não é assédio moral (frequentemente se confunde com ele) e, exercido dentro dos limites legais, é lícito:

- exercício regular do poder diretivo
 - . poder resilitório
 - . poder disciplinar
 - . alterações lícitas no contrato de trabalho
 - . utilização de sistemas defensivos e faculdades de controle em geral, observados os direitos fundamentais dos trabalhadores
 - . outras faculdades discricionárias do empregador (investir em tecnologia em determinadas áreas de produção e não investir em outras etc.)

O que é ilícito, mas não configura necessariamente assédio moral:

- a gestão por injúria
- as agressões pontuais
- as más condições de trabalho
- exercício abusivo do poder diretivo
- desrespeito aos direitos dos empregados

Ressalte-se que essas condutas, presentes os requisitos do assédio moral, podem vir a caracterizá-lo.

Assim, percebe-se que algumas condutas, apesar de algumas vezes se confundirem com o assédio moral, se forem praticadas dentro dos limites que a lei estabelece, são perfeitamente lícitas e normalmente estão inseridas em poderes que são conferidos empregador. Por outro lado, há também condutas que, apesar de ilícitas, não necessariamente configuram o assédio moral.

Caso chegue ao Poder Judiciário algum caso em que tenha ocorrido uma das situações acima mencionadas, cabe ao julgador, ao analisá-lo, estar atento para identificar, ao longo da instrução probatória, elementos que indiquem efetivamente que o ocorrido na realidade não foi conduta de assédio moral, a fim de que não venha a condenar injustamente um empregador.

3.4 Algumas medidas de prevenção

A fim de se evitar que as práticas de assédio moral venham a se repetir ao longo do tempo e a atingir grandes proporções, chegando a causar os diversos prejuízos que foram mencionados no decorrer do trabalho, algumas medidas podem ser adotadas, pela vítima (o trabalhador lesado), pela testemunha que presencia os fatos (que pode vir a ser “a próxima vítima de assédio”), ou pelo empregador (que pode vir a responder pelos danos).

O Ministério Público do Trabalho (2013, p. 29-30) relacionou algumas dessas medidas:

Medidas preventivas

Vítima

- Resistir. Anotar, com detalhes, todas as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) agressor(a), colegas que testemunharam os fatos, conteúdo da conversa e o que mais achar necessário.
- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofrem humilhações do(a) agressor(a).
- Evitar conversa, sem testemunhas, com o(a) agressor(a).
- Exigir, por escrito, explicações do ato agressor, e manter cópia da carta enviada ao DP ou RH e da eventual resposta do agressor. Se possível, mandar a carta registrada, por correio, guardando o recibo.
- Quando os atos que caracterizam o assédio acontecerem próximos a uma das câmeras da instituição financeira, o empregado deverá solicitar a filmagem, informando a data, a hora e a identificação da câmera.
- Procurar seu sindicato e relatar o acontecido para diretores e outras instâncias, como médicos ou advogados, assim como aos seguintes órgãos: Ministério Público do Trabalho, Superintendência Regional do Trabalho, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina, que dispõe de resolução do CFM (nº 1.488/1998) – sobre saúde do trabalhador.

- Recorrer ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores, e contar ao médico, assistente social ou psicólogo a humilhação sofrida.
- Buscar apoio de familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para a recuperação da autoestima, da dignidade, da identidade e da cidadania.
- Documentar as metas estabelecidas pelas agências bancárias e as consequências de seu descumprimento, inclusive a distribuição de resultados obtidos, com a indicação dos critérios adotados.

Testemunha

[...] Você poderá cooperar das seguintes formas:

- Oferecer apoio à vítima.
- Disponibilizar-se como testemunha.
- Procurar seu sindicato e relatar o acontecido.
- Apresentar a situação a outros colegas e solicitar mobilização.
- Comunicar ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador.

Empregador

[...] Em síntese, as medidas a serem adotadas podem ser assim resumidas:

- Gerenciamento proativo;
- Espaços de confiança;
- Código de ética;
- Processo de educação de todos na empresa.

Diante das medidas acima apresentadas, percebe-se que se faz necessária a atenção constante de todos os que trabalham na instituição para se tentar prevenir e coibir práticas de assédio moral, até porque um ambiente de trabalho sadio deve ser de interesse de todos os que nele convivem.

Assim, por mais difícil que possa parecer, a vítima deve tentar se resguardar quanto às condutas de assédio praticadas contra ela, procurando anotar detalhes, se documentar em relação ao ocorrido, guardar e-mails, mensagens de celular que tenham pertinência com as agressões sofridas, conversar com colegas que presenciem os fatos ou que já sofreram humilhações do tipo, relatar o ocorrido ao sindicato e a órgãos, tais como o Ministério Público do Trabalho, a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, a Justiça do Trabalho, a Comissão de Direitos Humanos e o Conselho Federal de Medicina, além de procurar apoio de familiares, amigos e colegas, a fim de obter a solidariedade que lhe ajudará a recuperar sua autoestima e dignidade.

Quanto ao empregador, devem ser desenvolvidas políticas de gestão que procurem combater as práticas de assédio, tais como: criar um canal de comunicação que possibilite aos empregados informarem sobre as ocorrências; elaborar um Código de Ética da instituição divulgando-o entre os empregados; desenvolver um processo de educação entre eles sobre o assunto, a fim de que, diante dos indícios que venham a ser apresentados, não seja incentivada a negligência, mas que seja estimulada a devida apuração dos fatos, evitando que atinjam maiores proporções.

3.5 Precedentes judiciais relacionados ao tema

Aqui serão incluídos alguns precedentes judiciais relacionados ao assédio moral no âmbito bancário, conforme seleção apresentada a seguir, tendo sido suprimidos alguns trechos das ementas abaixo, onde constam os símbolos [...], pelo fato de não interessarem ao presente trabalho:

Ementa:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. TRATAMENTO DESRESPEITOSO. XINGAMENTOS. PALAVRAS DE BAIXO CALÃO. O assédio moral imposto por parte da superiora hierárquica, que se dirigia aos membros de sua equipe, inclusive, à reclamante, com ofensas e palavras de baixo calão, a fim de alcançar metas de vendas, em nítida conduta desrespeitosa e grosseira, submetendo-os à situação vexatória, de modo a causar-lhes abalo moral e psíquico, enseja a reparação. Ressalte-se que o dano individual não pode ser afastado pelo fato de o tratamento indigno não se dirigir exclusivamente contra a autora, mas a todos os integrantes de sua equipe. Recurso de revista conhecido e provido.

[...].

Processo: ARR - 97300-76.2013.5.17.0011 **Data de Julgamento:** 12/11/2014, **Relatora Desembargadora Convocada:** Cilene Ferreira Amaro Santos, 6ª Turma, **Data de Publicação:** DEJT 14/11/2014.

Ementa:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. FIXAÇÃO DO VALOR. CRITÉRIOS. CONSTITUIÇÃO FEDERAL, ART 5º, V E X

1. A reparação por dano moral não é apenas compensação, constitui também sanção em caráter pedagógico dirigida ao responsável.
2. Na fixação do valor da indenização por danos morais, o magistrado deve valer-se dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, previstos na Constituição Federal.
3. Há que atentar também para a gravidade objetiva da lesão, a intensidade do sofrimento da vítima, o maior ou menor poder econômico do ofensor e o caráter compensatório em relação à vítima e repressivo em relação ao agente causador do dano.
4. Constatado o dano moral sofrido pela empregada, impõe-se a manutenção do valor fixado pelo Tribunal Regional do Trabalho a título de indenização por dano moral, mormente porque demonstrado que a Autora, a despeito de contar com vinte e nove anos de serviços prestados à Instituição, foi vítima de perseguição e submetida à ociosidade, sem justificativa relevante, em virtude de recusar-se, na condição de Diretora Financeira e responsável por vultosos recursos do Fundo de Pensão dos servidores do Banco Reclamado, a realizar investimentos sugeridos pelo Diretor Presidente da Instituição com recursos do referido Fundo de Pensão.
5. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento.

(**Processo:** AIRR - 516-73.2011.5.10.0020 **Data de Julgamento:** 05/11/2014, **Relator Ministro:** João Oreste Dalazen, 4ª Turma, **Data de Publicação:** DEJT 14/11/2014.)

Ementa:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. FIXAÇÃO DO VALOR. RAZOABILIDADE

1. Na fixação do valor da indenização por dano moral, o órgão jurisdicional deve valer-se dos critérios da razoabilidade e da proporcionalidade.

2. Há que atentar também para a gravidade objetiva da lesão, a intensidade do sofrimento da vítima, o maior ou menor poder econômico do ofensor e o caráter compensatório em relação à vítima e repressivo em relação ao agente causador do dano.

3. A excepcional intervenção do Tribunal Superior do Trabalho sobre o valor arbitrado, conforme jurisprudência sedimentada, somente é concebível nas hipóteses de arbitramento de valor manifestamente irrisório, ou de valor manifestamente exorbitante. Unicamente em tais casos extremos, impulsiona-se o recurso de revista ao conhecimento, por violação dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade insculpidos no art. 5º, V e/ou X, da Constituição Federal.

4. Não é exorbitante indenização por dano moral derivante de assédio moral arbitrada em R\$ 70.000,00 (setenta mil reais), valor equivalente a 10 (dez) vezes o salário do empregado.

5. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento.

(Processo: AIRR - 84300-39.2009.5.17.0014 **Data de Julgamento:** 22/10/2014, **Relator Ministro:** João Oreste Dalazen, 4ª Turma, **Data de Publicação:** DEJT 07/11/2014).

Ementa:

RECURSO DE REVISTA

[...]

7. COMPENSAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO.

A reclamante sofreu assédio por parte do empregador, mediante tratamento hostil e prática de pressão psicológica para obtenção de metas de produção de vendas, de forma abusiva, que resultou em abalo moral. Nesse contexto, a reclamante tem direito ao pagamento de compensação por dano moral, visto que os elementos da responsabilidade aquiliana estão configurados na espécie.

Recurso de revista de que não se conhece.

8. COMPENSAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. QUANTUM DEBEATUR.

A fixação do *quantum debeatur* deve orientar-se pelos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, considerando-se, também, outros parâmetros, como o ambiente cultural dos envolvidos, as exatas circunstâncias do caso concreto, o grau de culpa do ofensor, a situação econômica deste e da vítima, a gravidade e a extensão do dano.

Assim, embora seja fato incontestado que a reclamante, na execução do seu trabalho, sofreu assédio moral, o valor de R\$ 40.628,00, fixado a título de compensação por dano moral, revela-se discrepante com os princípios e parâmetros acima referidos, razão pela qual, reduz-se para R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Precedentes de situação análoga.

Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.

[...]

(Processo: RR - 949300-87.2007.5.12.0037 **Data de Julgamento:** 01/10/2014, **Relator Ministro:** Guilherme Augusto Caputo Bastos, 5ª Turma, **Data de Publicação:** DEJT 10/10/2014.

No primeiro caso, foi reconhecido que a autora sofreu dano moral tendo em vista a humilhação e ofensa sofrida, não somente por ela, mas também pelos demais empregados de sua equipe, numa típica pressão para o alcance de metas. Apesar de as ofensas terem sido feitas contra todos os integrantes, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) entendeu que o dano individual não pode ser afastado. O quarto caso também demonstra pressão psicológica para o alcance de metas, não tendo sido conhecido o recurso de revista do banco recorrente, que

alegava não haver prova inequívoca e robusta que demonstrasse o dano e o assédio suportado pela recorrida e requereu a descaracterização do assédio moral e exclusão da verba da condenação no dano moral. No caso de ser mantida a sentença, também no quarto caso, o recorrente requereu fosse reduzido o *quantum* arbitrado, pedido este que foi conhecido e provido pelo TST, por ter se mostrado discrepante quanto aos princípios e parâmetros considerados na ementa do acórdão.

O segundo e o terceiro casos trataram sobre o valor do dano moral arbitrado, que foi mantido pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), considerando a gravidade da lesão, o sofrimento da vítima, o poder econômico do ofensor e o caráter de compensação em relação à vítima e de repressão em relação ao causador do dano. No segundo caso, o assédio moral se deu pela perseguição à vítima, tendo ela sido submetida à ociosidade, sem justificativa, o que configura uma das condutas já mencionadas ao longo do trabalho.

CONCLUSÃO

O decorrer do presente trabalho permitiu identificar que o ambiente de trabalho bancário encontra-se muito suscetível a condutas de assédio moral, sendo que a prática efetiva destas deve sim ensejar a responsabilização objetiva do empregador por eventual dano moral delas decorrentes, podendo o empregador ser acionado sozinho ou, preferencialmente, em litisconsórcio passivo com o empregado que praticou as condutas, a fim de facilitar a atividade jurisdicional e evitar sentenças contraditórias pelo Poder Judiciário.

Muitas são as pressões e cobranças a que os bancários se submetem no dia-a-dia: o excessivo rigor dos gestores/chefes nas cobranças pelo atingimento de altas metas, a necessidade contínua de aperfeiçoamento, o *stress* decorrente do atendimento a clientes, o medo constante de assaltos e a alta competitividade entre os funcionários. Esse é um panorama que em muito favorece o desenvolvimento do assédio moral no ambiente de trabalho, possibilitando que seja prejudicada a saúde física e psíquica dos trabalhadores.

O trabalhador bancário pode, diante de tantas pressões, vir a atingir o estágio de exaustão emocional, mais alto nível de esgotamento e *stress*, e desenvolver a Síndrome de Burnout, passando a sofrer os seus drásticos efeitos já mencionados. Pode também ter afetada a sua integridade, desenvolvendo sintomas na sua saúde física decorrentes da afetação do seu equilíbrio psíquico. Também podem ser afetadas suas relações sociais e familiares, bem como sua atividade laboral, pois tendem a ser reduzidas sua motivação para o trabalho, produtividade e concentração.

Configuram-se, a partir daí, os danos, que podem ser materiais (envolvendo gastos com medicamentos, atendimento médico, entre outros) ou morais (atingindo direitos da personalidade, integridade física, moral e psíquica ou o direito à vida), podendo o trabalhador lesado vir a pleitear sua reparação.

O que se nota é que há algumas formas mais específicas de assédio moral que se desenvolvem com maior frequência no ambiente laboral bancário. Muito embora possam existir as práticas tradicionais de assédio moral (horizontal, vertical – ascendente ou descendente – ou combinado), as que se sobressaem, como visto, são o assédio moral organizacional e o assédio moral virtual organizacional.

Independentemente de qual seja o tipo de assédio moral que venha a ocorrer, necessário se faz o envolvimento de todos os trabalhadores da instituição bancária no combate à prática. Isso porque um ambiente de trabalho saudável traz inúmeros benefícios seja para as pessoas

que nele trabalham (que se sentem mais motivadas e dispostas para o trabalho), para os clientes (que recebem um atendimento de maior qualidade e ficam mais satisfeitos) ou para a própria instituição (que, como consequência dos benefícios aos seus funcionários e clientes, pode ter sua lucratividade aumentada).

Todo trabalhador deve ser tratado de forma digna e respeitosa em seu local de trabalho e todos devem estar atentos para adotar medidas de prevenção, que se façam necessárias às práticas assediadoras. Assim, se um trabalhador presencia, em seu local de trabalho, condutas agressivas por parte de um chefe contra um colega e nada faz, seja por indiferença ou egoísmo ou por medo de ser a próxima vítima, está ele contribuindo para incentivar tais práticas e realmente poderá vir a ser a próxima vítima.

Quanto à vítima do assédio moral, ao perceber o início de condutas agressivas por parte de um chefe, por exemplo, deve procurar adotar algumas das medidas de prevenção já mencionadas neste trabalho, a fim de que possa estar munido de provas, quando se fizer necessário provar que foi submetido a tais condutas, bem como a fim de evitar que tais condutas se repitam, tanto em relação a ele quanto em relação a outros funcionários.

Faz-se importante que a gestão da instituição bancária empregadora promova e incentive a educação e a consciência de todos os seus funcionários quanto ao problema do assédio moral, disponibilize e divulgue um Código de Ética que demonstre as condutas e práticas que são valorizadas ou não dentro da empresa e também desenvolva um canal de comunicação que possibilite aos seus empregados informarem quanto a eventuais práticas de assédio que porventura ocorram, a fim de que sejam tomadas as devidas providências. Adotar tal postura em muito a ajudará a combater o problema dentro da empresa.

Por fim, no ambiente de trabalho bancário condutas de assédio moral não devem ser ignoradas pela vítima, pelo empregador, ou tampouco pelas testemunhas que as presenciem. Cada um tem um papel fundamental no combate às práticas, por mais que o dia a dia de trabalho seja agitado, corrido e estressante. Trata-se de defender a própria dignidade humana, direito tão essencial ao ser humano e muitas vezes tão desprezado na vida real pelas pessoas e pela sociedade nos dias atuais.

REFERÊNCIAS

BECHARA, Erika. Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. p. 127-158. In: SÉGUIN, Elida; FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de (coord.). Meio ambiente do trabalho. Rio de Janeiro: GZ, 2011.

BELLONI, Márcio. O dano moral no Direito do Trabalho. In: **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais Ltda. Ano 35, n. 133, pp. 270-300, jan.-mar./2009.

BOTELHO, Silvane Prisco Corrêa. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, IX, n. 35, dez 2006. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1452> Acesso em 20 abr. 2014.

BRASIL. Código Civil (Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002). In: **Vade Mecum Compacto**. São Paulo: Saraiva, 2013.

BRASIL. Código de Processo Civil (Lei n. 5.869, de 11 de janeiro de 1973). In: **Vade Mecum Compacto**. São Paulo: Saraiva, 2013.

BRASIL. Código Penal (Decreto-lei n. 2.848, de 07 de dezembro de 1940). In: **Vade Mecum Compacto**. São Paulo: Saraiva, 2013.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943). In: **Vade Mecum Compacto**. São Paulo: Saraiva, 2013.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. In: **Vade Mecum Compacto**. São Paulo: Saraiva, 2013.

BRASIL. **Decreto n. 3.048**, de 06 de maio de 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm>. Acesso em 28 set. 2014;

BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. In: **Vade Mecum Compacto**. São Paulo: Saraiva, 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 6ª Turma. Acórdão em recurso de revista nº TST-ARR-97300-76.2013.5.17.0011, Data de Julgamento: 12/11/2014, Relatora: Desembargadora Convocada Cilene Ferreira Amaro Santos, 6ª Turma, DEJT, 14 nov. 2014. **TST**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 19 nov. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 4ª Turma. Acórdão em agravo de instrumento em recurso de revista nº TST- AIRR - 516-73.2011.5.10.0020, Data de Julgamento: 05/11/2014, Relator Ministro João Oreste Dalazen, DEJT, 14 nov. 2014. **TST**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 19 nov. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 4ª Turma. Acórdão em agravo de instrumento em recurso de revista nº TST-AIRR-84300-39.2009.5.17.0014. Relator Ministro João Oreste

Dalazen, DEJT, 07 nov. 2014. **TST**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 19 nov. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 5ª Turma. Acórdão em recurso de revista nº TST-RR-949300-87.2007.5.12.0037. Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT, 10 out. 2014. **TST**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 19 nov. 2014.

CAIRO JUNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. Salvador: Editora JusPODIVM, 2013.

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. Terror psicológico no ambiente laboral e a dignidade da pessoa humana do trabalhador. In: **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais Ltda, Ano 38, n. 145, pp. 165-182, jan.-mar./2012.

CASSAR, Volia Bonfim. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013.

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

FREITAS, Maria Ester de et al. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Meio ambiente do trabalho no contexto dos direitos humanos fundamentais e a responsabilidade civil do empregador. In: **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais Ltda, Ano 35, n. 136, pp. 54-74, Out.-dez./2009.

GAGLIANO, Pablo Stolze e PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil: responsabilidade civil**. vol. III. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

FERREIRA JORGE NETO, Francisco e CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009.

MANSUR JUNIOR, Maurício. Assédio moral: a violência psíquica contra o trabalhador. In: **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais Ltda, Ano 36, n. 137, pp. 240-288, jan.-mar./2010.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio moral em estabelecimentos bancários**. Coordigualdade: Brasília, 2013. Disponível em: <<http://www.bancariosma.org.br/images/cartilhaassedio.pdf>>. Acesso em 10 nov. 2014

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. Assédio moral e *bullying* no ambiente de trabalho. In: **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais Ltda, Ano 38, n. 145, pp. 197-212, jan.-mar./2012.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional**. 7. ed. São Paulo: LTR, 2013.

SANTANA, Saulo Santos; SANTOS, Stimison Oliveira. Assédio moral nas instituições bancárias. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 105, out 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12363>. Acesso em: 10 nov. 2014.

SPINELLI, Rodrigo. Discriminação no ambiente de trabalho no momento antecedente à despedida do trabalhador. In: **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais Ltda, Ano 35, n. 134, pp. 288-302, Abr.-jun./2009.

SPINELLI, Rodrigo. O novo modelo de trabalho escravo criado pela sociedade moderna. In: **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais Ltda, Ano 36, n. 136, pp. 163-177, Jan.-mar./2010.

STEFANELLI, Carolina Block. Considerações sobre assédio moral como fator desencadeador para a Síndrome de Burnout no âmbito das relações de trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 19, n. 3896, 2 mar. 2014. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/26496>>. Acesso em: 19 mar. 2014.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

WANICK, Isabel Vieira. Responsabilização civil do empregador em face do dano moral decorrente do assédio moral. In: **Revista TRT 6ª Região**. v. 17. Recife: Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, 2007, n. 34, pp. 214-239.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. Tendências do Direito do Trabalho na América Latina na era da globalização. In: **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais Ltda, Ano 35, n. 133, pp. 11-25, Jan.-mar./2009.