RESPONSABILIDADE CIVIL POR ASSÉDIO MORAL A PARTIR DA REFORMA TRABALHISTA OCORRIDA NA CLT

Cássia Moniara Ferreira De Aquino[1]
Cristiano Barbosa[2]

RESUMO

Objetivo: analisar a responsabilidade civil em decorrência de assédio moral no ambiente de trabalho. **Materiais e métodos:** pesquisa exploratória e qualitativa, mediante coleta de dados bibliográficos e documentais**. Resultado:** o empregado se subordina as ordens recebidas dos superiores hierárquicos. Estes podem, conforme relação empregatícia agir de forma a configurar assédio moral em relação ao subordinado. Há situações em que o assédio e configura de forma horizontal. **Conclusão:** O assédio moral no ambiente de trabalho ocorrer com um comportamento que busca desestabilizar e explorar psicologicamente a vítima por meio da dominação, além de ainda ocasionar humilhação ao trabalhador, podendo dar-se vertical ou horizontal. A responsabilidade pode recair sobre a empresa e empregado, agente do assédio. Empresa responde na via trabalhista e empregado assediador na esfera civil comum.

Palavras-chave: Assédio Moral. Relação de Trabalho. Reforma Trabalhista. Responsabilidade Civil.

CIVIL RESPONSIBILITY FOR MORAL HARASSMENT FROM THE LABOR REFORM OCCURRED IN CLT

ABSTRACT

Goal: to analyze civil liability as a result of moral harassment in the work environment. Materials and methods: exploratory and qualitative research, through the collection of bibliographic and documentary data. Result: the employee is subordinate to the orders received from the hierarchical superiors. These may, according to the employment relationship, act in a way that constitutes moral harassment in relation to the subordinate. There are situations in which harassment is configured horizontally. Conclusion: Moral harassment in the work environment occurs with a behavior that seeks to destabilize and psychologically exploit the victim through domination, in addition to causing humiliation to the worker, which can be vertical or horizontal. Liability may lie with the company and employee, agent of harassment. The company is liable in the labor court and the harassing employee in the common civil sphere.

Keywords: Moral Harassment. Work relationship. Labor Reform. Civil responsability

1 INTRODUÇÃO

A responsabilidade civil visa à reparação de um dano causado, sendo que, para a sua incidência, pressupõe-se a existência de conduta, dano e nexo de causalidade, que são elementos essenciais. Eventualmente, exigir-se-á a culpa, que se trata de um elemento acidental. A responsabilidade civil pode ser subjetiva ou objetiva, sendo que, no primeiro caso, exige-se a comprovação de culpa ao passo que, na segunda hipótese, a sua caracterização independe da verificação de culpa do agente, segundo Tartuce (2020). Neste sentido, considerando a reforma trabalhista percebe-se que abre possibilidade de haver responsabilização dos assediadores,

[1] Discente no curso de Direito do Centro Universitário Funorte
[2] Orientador no curso de Direito do Centro Universitário Funorte

empresa e empregado assediador. Porém, não se mostra explicito o procedimento para responsabilização de empregador e assediador, o que gera dúvidas e questionamentos sobre o meio adequado para a responsabilização, assim como, a definição da responsabilização.

Para tratar do assédio moral no contexto trabalhistas dever-se considerar os aspectos da evolução histórica do Direito do Trabalho, a qual remonta ao desenvolvimento social e econômico da sociedade, destacando a Revolução Industrial e o capitalismo como principais marcos para a sua concretização. Cumpre também salientar que, o indivíduo ao oferece sua força laboral a outrem, nasce uma relação jurídica entre eles, de modo que poderá, a depender da forma como se apresenta, ser classificada como relação de emprego ou relação de trabalho, de acordo com os artigos da CLT. Independentemente da forma a percepção empirista é no sentido de que ela deve ser pautada pelo respeito mútuo.

Deve ser ressaltado que no ambiente de trabalho podem ocorrer situações que se mostram prejudicais ao empregador e ao empregado, como nos casos de assédio moral que deve haver a responsabilização daqueles que cometem tal ato (SARAIVA; SOUTO, 2018).

As relações jurídicas, como um fenômeno básico do direito, englobam os sujeitos, o objeto e um negócio jurídico que vinculam as partes. E, a partir disso, constroem-se as regras, institutos e princípios que as regulam e, consequentemente, passam a ocupar posição de destaque em cada ramo do Direito, especialmente considerando a forma como o labor se efetiva e os eventuais problemas que ele pode gerar para as partes, tanto no contexto patrimonial, quanto moral (BARROS, 2019).

Considerando este aspecto é importante ressaltar que ao empregador cabe o poder de direção e gestão sobre a força de trabalho por ele contratada. Contudo, a mesma deve ser levada a efeito respeitando o limite da razoabilidade, pois, exigir do empregado cumprimento de deveres para os quais não fora contratado, ou que vão além de suas forças e capacidade pode configurar causas de rescisão indireta do contrato de trabalho e/ou assédio. Soma-se a isso, o fato de que dependendo de como a cobrança é efetivada, como a relação trabalhista se estabelece, pode haver excesso que até antes da reforma trabalhista de 2017 não eram normatizadas como causa de reparação civil por assédio moral, segundo Leite (2021)

No sentido de excessos no poder de gestão, de relação empregatícia eivada de atos negativos praticados pelo empregado e empregador, a reforma trabalhista estabeleceu que em havendo dano, ainda que extrapatrimonial o mesmo deverá ser reparado, seja pelo empregado, seja pelo empregador, conforme a situação fática. É o que se visualiza no artigo 223 da CLT.

A reparação do dano extrapatrimonial segundo normativa foi taxado em termos de

valores que podem ser cobrados com base no salário do ofendido, o que tem gerado questionamentos tanto sobre a constitucionalidade da taxatividade, quanto igualdade de tratamento entre os envolvidos que se posicionam no polo ativo e passivo do assédio moral no ambiente de trabalho, conforme Martins (2020).

Ao ser considerado os fatos divulgados na mídia, Batista (2019) deixa a entender que é possível considerar que fatos e casos de assédio moral, pós reforma trabalhista sofreu aumento e que o número de processos para apuração e punição diminuíram. Isso, porque, a reforma lançou sobre o autor o dever de comprovação do alegados, o que nem sempre é possível a este, por não possuir os meios de prova que se encontram nas mãos do empregador.

Desse modo, a reforma trabalhista se mostrou contraditória, pois, fora efetivada com intento de proteção do trabalhador. Mas no contexto, prático tem servido para que os empregadores possam agir, a priori, de forma a explorar e expropriar ainda mais a classe trabalhadora, agindo inclusive de forma assediadora sobre os mesmos, sem que tenham a responsabilização imposta pela justiça quando do assédio moral.

Em função desta visão sintética foi estabelecido como problema de pesquisa: como se processa a responsabilização civil por assédio moral no ambiente do trabalho? a reforma trabalhista, em sentido geral permite a efetiva garantia de direitos relativos a reparação do dano decorrente do assédio moral? Para responde-lo foi firmado o objetivo geral: Analisar a responsabilidade civil por assédio moral nas relações trabalhistas à luz da reforma trabalhista. Enquanto os específicos foram: Apresentar evolução normativa quanto ao assédio moral no ambiente do trabalho; discutir a responsabilização civil por dano moral no contexto do labor; Avaliar a forma de responsabilização dos assediadores no âmbito das relações trabalhistas e se a reforma trabalhista apresenta garantia para persecução do direito de reparação ao empregado assediado.

Em termos metodológicos o artigo se pautou no contexto das pesquisas bibliográfica, exploratória, descritiva, documental e revisão de literatura. Para a pesquisa bibliográfica utilizará como fontes os livros, artigos científicos e jurisprudências. No que se refere aos artigos científicos estes serão extraídos de bases de dados da biblioteca virtual de faculdades, universidades, utilizando os seguintes descritores de forma isolada e associada: trabalho; assédio moral, e reforma trabalhista e assédio moral, possiblidade de responsabilidade do assédio moral no trabalho. Responsabilização civil e assédio moral no ambiente de trabalho. Efetividade da reforma trabalhista na responsabilização civil por assédio moral no ambiente do trabalho

Serão adotados como critério de inclusão, materiais científicos publicados no idioma português que apresentem relação direta com o tema, problema de pesquisa. Serão excluídos materiais que não possuam relação com o objetivo do estudo e que não são disponibilizados como texto completo. Também serão utilizadas para a construção deste trabalho diversas obras de autores distintos, tais como: Machado (2018), Delgado (2020), Barros (2019) dentre outros que abordam em suas obras a temática a ser trabalhada.

Assédio moral no ambiente de trabalho: visão genérica sobre evolução normativa e doutrinária

Para se falar em assédio moral no ambiente de trabalho faz-se necessário conhecer a evolução de direitos tanto dos trabalhadores quando dos empregadores. Nesse sentido, na história de construção do direito do trabalho a doutrina é indicativa que não se falava em direitos trabalhistas antes da Revolução Industrial. Isso, pelo fato de que se houvesse alguma regra ela era esparsa e não se aplicava a todos, consoante se depreende de Delgado (2020) e Leite (2020).

Ainda segundo os dois autores indicados no parágrafo precedente e Martins (2020) os detentores do capital que criavam os seus estabelecimentos empresariais passava a contratar a mão de obra para as indústrias sem que houvesse garantias de trabalho, remuneração e tratamento digno. A força de trabalho era explorada e expropriada tendo basicamente obrigações e poucos direitos. Essa forma de tratamento dispensado ao trabalhador por si só já era uma forma de assédio, que naquele tempo, não era reconhecido como tal, fazendo com que as pessoas se subjugasse a formas degradantes de trabalho.

Ainda na perspectiva histórica do direito do trabalho, do estabelecimento da mão de obra, que passa a ser vendida em troca do recurso necessário a sobrevivência do trabalhador, haviam pessoas que laboravam uma quantidade de horas muito acima do que hoje é aceitável na legislação pátria, trabalhavam em condições insalubres e perigosas sem que houvesse qualquer contrapartida por parte do empregador, conforme Martins (2020).

Comparativamente ao que se entende por assédio moral no trabalho no tempo presente, tais ações já se configuravam como tal. Mas não eram assim chamadas, nem eram consideradas inapropriadas, conforme depreendido da leitura conjugada de Martins (2020), Delgado (2020), Leite (2020), já que eram praticadas em larga escala e aquele que se opusesse não conseguira emprego para se manter com o mínimo que recebia pelo trabalho realizado.

Somente após a organização da força de trabalho em classes representativas foi que alguns

direitos trabalhistas passaram a ser reconhecidos e garantidos, com inclusão nas constituições de diversos países, conforme entendimento obtido da leitura de Oliveira (2016) e Delgado (2020).

No Brasil, segundo Oliveira (2016), Leite (2020) a construção de direitos trabalhistas passaram a ser reconhecidos com o estabelecimento da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Ainda sim, não havia previsão normativa quanto a assédios contra empregados no ambiente de trabalho. Destaca-se que nem todos os direitos trabalhistas contido na CLT se aplicavam a todos os trabalhadores. Somente após a Constituição Federal de 1988 foi que houve ampliação e aplicação das regras trabalhistas ao seguimento rural gerando igualdade de tratamento quanto a garantias de direitos trabalhistas ao trabalhador rural e ao urbano.

Mesmo com o reconhecimento de direito a todos os trabalhadores, as alterações normativas da CLT, até então realizadas, não previam de modo expresso a possibilidade de um trabalhador ser indenizado por danos de origem extrapatrimonial relacionados ao assédio moral. Paralelamente a Constituição Federal garante a reparação do dano moral, o qual poderia ser interpretado como também aplicável ao que é gerado no ambiente do trabalho, decorrente de atos assediadores. Quando ocorria processo no sentido indicado aplicava-se as regras contidas no Código Civil de 1919 (artigo 159) e, posteriormente no Código Civil de 2002 (artigo 186 e 187)

Pelo sinteticamente apresentado poder-se-ia considerar que não havia na normativa regras que protegessem os trabalhadores de forma ampla, incluindo as relativas a danos de ordem extrapatrimonial. Somente em 2017, com a reforma trabalhista foi inclusa na CLT no artigo 223, 223-A a 223-G a previsão de dano extrapatrimonial, dentro do qual inclui-se, segundo os estudiosos do direito, o dano gerado pelo assédio moral praticado por empregador contra empregado. Tratando especificadamente do assédio moral tem-se que ele é segundo Ghilard; Heckkool (2013, p.3) refere-se a prática e de atos de

> manipulação perversa, terrorismo psicológico, ou ainda, mobbing (molestar nos Estados Unidos e Suécia), bolinha (tiranizar na Inglaterra) ou hàrcelemnte moral (Assédio Moral na França). Estão vinculados ao caráter da pessoa, sendo formas de atentar contra a dignidade da pessoa humana devido à exibição de valores, o relato do brilho e da glória de uns com ostracismos do outro gera ciúmes, inveja e rivalidades

Diante da indicação dos autores poder-se-ia considerar que o assédio moral trata-se de uma conduta com a finalidade de afetar negativamente o alvo dos ataques. Configura como ato repetitivo com finalidade de gerar desequilíbrio psicológico e emocional. Tem a finalidade também me macular, de alguma forma, ainda que secundariamente a imagem o indivíduo

perseguido. Ainda segundo Ghilard; Heckkool (2013) o assédio moral tende a ser praticado de modo sutil. Por sua vez, de acordo com Bobroff; Martins (2013, p.252) o assédio moral pode ser visto como um fenômeno que implica, “literalmente, em formar multiatitudes ao redor de alguém para atacá-lo”.

Segundo os estudiosos ter-se-ia que no Código Civil/2002 que o assédio moral poderia ser tratado a partir das indicações do artigo 186, aplicado aos casos fáticos, pois, o assédio moral sempre é gerador de danos. Por tal fato a pessoa que atua na intenção de afetar negativamente outrem chamaria para si o dever de reparação. Destaca-se que de modo mais especifico o mesmo instituto normativo traz no artigo 932, inciso III o dever de reparação de dano pelo empregador.

Dessa forma, entende-se que na ocorrência da pratica de ato assediador sobre um empregado visando o seu desequilíbrio psíquico-emocional implica no dever de reparação pois, conforme a doutrina o assédio moral afeta negativamente e gera dano ao alvo do assédio.

Ao trazer a situação de assédios morais no ambiente de trabalho para uma apreciação doutrinária, tem-se que segundo Ghilardi; HeckKool (2013, p.2) o assédio moral especificadamente no labor se revela como

> qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. [...]Com efeito, denota-se que a ocorrência do assédio moral provoca diversas consequências negativas, como na relação social da vítima, na relação familiar, na relação profissional, porém, mais gravemente provoca doenças no assediado, o qual, dependendo do grau do assédio e de sua estrutura emocional, poderá ter que passar por um tratamento médico e psicológico para cura da doença ou afecção, psicossomática ou não, as quais se, levadas ao extremo, podem ensejar no suicídio da vítima.

A visão apresentada acima é corroborada em Bobroof; Martins (2013, p.2) ao mencionarem que o ato de assédio moral no trabalho se caracteriza pela

> degradação deliberada das condições de trabalho, visto que, quando surte efeito, é capaz de instaurar um pacto de tolerância e silêncio coletivos quanto à gradativa desestabilização e fragilização da vítima. Esta paulatinamente perde sua autoestima, duvida de si mesma e sente-se mentirosa à medida que se vê desacreditada pelos outros. Dessa maneira, aniquilam-se suas defesas e abala-se progressivamente sua autoconfiança, dificultando ou mesmo impossibilitando o desempenho de suas atividades laborais e às vezes familiares e sociais

Pelas indicações contidas nas citações percebe-se que o assédio moral, em uma perspectiva empirista se daria como uma forma de imposição de dominação, em que o

empregado não pode manifestar nenhum tipo de opinião contrária as ordem de trabalho. Deve dedicar-se e aceitar todas as imposições que lhes são feitas sem nenhum outro tipo de manifestação que não seja o cumprimento das mesmas. O assédio se revelaria também como uma forma de induzir o empregado a pedir demissão, quando este não é bem visto ou quisto no ambiente de trabalho que se mostra com suas relações degradadas.

Imposta salientar que o ato de assédio moral no trabalho se revela em dois modos sendo o primeiro chamado de vertical que se subdivide em descendente e ascendente. E o segundo horizontal. Segundo indicações de Nascimento (2015) e Cattelan (2018) tem-se que no assédio verticalizado descendente os superiores hierárquicos atuam no sentido de constranger subalternos, seja por questões profissionais ou pessoais, como por exemplo não gostar do empregado.

Ainda segundo Bobroof; Martins (2013), Nascimento (2015) e Cattelan (2018) o assédio moral vertical ascendente se processa na forma inversa, pois, são os subalternos que atuam no sentido de denegrir a imagem e atacar injustificadamente o superior hierárquico com intento de tomar-lhe o lugar ou de boicotá-lo. Já o assédio praticado na forma horizontalizada se dá entre empregados de mesmo nível, em razão de competição entre os mesmos, ou para expulsar aquele que é não é bem quisto ou visto no grupo.

Ainda de acordo com Bobroof; Martins (2013) o assédio pode ser cometido a partir de acordo do superior hierárquico com os colegas de trabalho configurado o que é chamado de *mobbing* combinado no intento de atingir algum empregado em específico.

Deve ser destacado que em algumas situações, devido à sobrecarga de trabalho o assédio moral pode ser confundido com situações de estresse. Os empregos devem atentar-se para o fato de ser possível que eles estejam sendo vítimas de

> assédio moral quando suas relações de trabalho caracterizam-se por episódios abusivos ou agressivos constantes [...]práticas hostis e pontuais não se caracterizam, necessariamente, em assédio moral e, muitas vezes, podem decorrer de situações pontuais de tensão que afeta um dos interlocutores, ambos ou mesmo a própria dinâmica de trabalho. (BOBROOF; MARTINS, 2013, P.253)

Desse modo, a doutrina é indicativa de que o assédio moral para estar configurado, deve ser praticado na forma abusiva, ou de modo agressivo, repetitivo e frequência de práticas hostis. Soma-se a isso a intenção do assediador, levando-se em conta também aspectos de cultura e objetivos que o ele possui, segundo depreendido de Leite (2020), Delgado (2020), Martins (2020). Ainda segundo os autores o assédio pode configurar-se de modo diferente conforme o alvo, se homem, ou mulher, cultura entre outros fatores.

Importa salientar que parcela da doutrina efetiva relação entre assédio moral e dano moral na medida em que aquele pode resultar neste, pois, segundo Andrade (2003) em citação a Silva (1999), poderia ser percebida a ligação entre os institutos quando se considera que o dano moral se configura como “lesões sofridas pelo sujeito físico ou pessoa natural de direito em seu patrimônio ideal, entendendo-se por patrimônio ideal, em contraposição a patrimônio material, o conjunto de tudo aquilo que não seja suscetível de valor econômico”.

Tratando especificadamente do dano moral tem-se que o mesmo pode ser entendido, nos dizeres de Costa (2009), Ribeiro (2016) e como sendo atos que possam gerar ofensa, ou que violem bens tidos como sendo de ordem imaterial, ou seja de ordem moral de determinada pessoa, como por exemplo danos que possam afetar a liberdade, saúde física ou psicológica, honra, imagem.

A origem do dano moral, segundo Ribeiro (2016) em citação a Silva (1983) remota primitivamente ao Código de Hamurabi, assim como, na lei de Talião em que a partir deles pode-se ter a possibilidade de compensação pecuniária pelo dano gerado. Ainda segundo o autor na antiguidade Greco-Romana também já se vislumbrava a gênese do que hoje é visto como dano moral com implicação na responsabilização civil pelo dano gerado.

Do mesmo modo, ainda segundo Ribeiro (2016) na Idade Média, o Direito Canônico também fazia referências ao dano moral nos Cânones 2355, 1618, 1938 indicando a configuração do dano e o dever de reparação. Além dele, o autor ainda menciona previsão de dano moral no Código Civil Napoleônico, Código Italiano de 1865, Espanhol de 1890 e Código Alemão de 1900. Dessa forma chega-se no século XX com a ideia conceitual de que o dano moral, que de acordo com Andrade (2003) poder-se-ia considera-lo como um possível resultado ligado também aos assédios morais ocorridos no âmbito do trabalho.

Em termos normativos, é sabido que tramita no congresso nacional o projeto de lei 4742/2001, da Câmara dos Deputados que criminaliza o assédio moral no ambiente do trabalho. Pelo teor do projeto o assédio moral pode ser motivo de penalidade com detenção de um a dois anos, e multa.

A indicação do projeto poderia ser percebida como uma forma de tentar minimizar abusos cometidos em ambiente de trabalho dos hierárquicos superiores em relação aos subordinados. Mas, não se deve esquecer nem desconsiderar a existência de outras formas de assédio moral como já mencionado nas parágrafos precedentes.

No contexto da CLT o assédio moral é visto no dano extrapatrimonial em situações em que há lesão, de acordo com o artigo 223-C “A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de

ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física". Por sua vez a responsabilização são dos que tenham contribuído para a ocorrência do dano conforme artigo 223-E (BRASIL, 1943)

A CLT no processo de reforma efetivada em 2017 estabeleceu uma espécie de tarifação para a reparação do dano considerando o valor recebido de salário pelo ofendido, o que gera discussão sobre o tratamento desequilibrado entre ofendido e ofensor. Esse pode ser visto no artigo 223-G

> Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: I - a natureza do bem jurídico tutelado; II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação; III - a possibilidade de superação física ou psicológica, IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; VII - o grau de dolo ou culpa; VIII - a ocorrência de retratação espontânea; IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa; X - o perdão, tácito ou expresso; XI - a situação social e econômica das partes envolvidas; XII - o grau de publicidade da ofensa. § 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

A partir da indicação do artigo, poder-se-ia considerar que há nele elementos subjetivos a serem levados em conta pelo juiz que, conforme a circunstâncias, poderia gerar distorção na avaliação e prejudicar a reparação. Soma-se a isso que, segundo a situação fática, o fato dos subordinados receberem salários baixos, comparativamente aos níveis hierárquicos superiores, para alguns que estão no topo da pirâmide hierárquica da empresa, a punição pecuniária apenas não representaria aspecto desestimulador para a não ocorrência da prática, colocando em xeque a eficácia da norma.

Salienta-se que a reforma trabalhista fora efetivada, no que tange ao dano extrapatrimonial, consecutivamente, nos casos de assédio moral, para limitar a aplicação do artigo 186, 187, 932 e 933 nos casos de reparação de dano decorrente de assédio moral no ambiente do trabalho, pois, no artigo 223-A há indicação de ser aplicado o disposto na CLT.

Pelo que se percebe o próprio artigo que deveria supostamente defender o empregado, parece ter sido criado no sentido de não haver proteção efetiva ante as disposição contida no título: do dano extrapatrimonial, associado as dificuldades que os empregados passaram a ver na CLT, quanto a propositura da ação, já que podem ser condenados as custas processuais, mesmo sendo parte hipossuficiente na relação empregatícia.

Responsabilidade civil: aspectos gerais no contexto civil e laborativo

Antes de adentar na responsabilidade civil no contexto do trabalho convém que seja efetivada a abordagem mais genérica do instituto com a finalidade de se ter uma percepção do mesmo.

Dessa forma, em termos conceituais tem-se que Diniz (2020) indica ser a responsabilidade civil uma forma de aplicar medidas que conduzam o indivíduo que causou algum dano a outrem a repara-lo. O autor ainda destaca que o dano a ser reparado pode ser de conotação patrimonial, passível de valoração pecuniária imediata, ou de cunho moral, sendo um pouco mais difícil a definição exta de valor em casos dele ser reparado com aplicação de penalidade financeira.

Para Dias (2020) a reparação civil se define como o dever de reparação pelo dano causado por alguém podendo ser ele de cunho patrimonial, material ou moral. Neste contexto ter-se-ia a aplicação de disposições do Código Civil/2002 em que o mesmo indica ser responsável pela reparação do dano aquele que tenha agido com imprudência, imperícia, ou negligência consoante indicação do artigo 186 e 187.

Venosa (2020) em sua exposição apresenta a indicação de que ao ser desrespeitada alguma norma aquele que a infringe arcaria com as consequências do descumprimento perante ao ofendido em face do dano gerado. Ao ser considerada a evolução do instituto da responsabilidade civil tem-se que ela é um instituto cuja origem remonta a antiguidade das civilizações Greco-romanas em que aquele que gerava o dano a outro deveria fazer a reparação, segundo pode ser percebido e depreendido de Venosa (2020), Diniz (2020), Dias (2020) entre outros autores da área civilista.

Segundo se pode perceber das ideias Moltocaro; Tamaoki (2014) ter-se-ia que a evolução da reponsabilidade Civil está presente nos atos praticados em sociedade desde épocas remotas e, segundo Venosa (2020), o senso de justiça e a necessidade da mesma se mostrava presente nas sociedades primitivas, assim como se mantem presente no tempo hodierno. Deve ser destacado que a necessidade de justiça e reparação de dano estabelecida em épocas remotas se mostra nas mais variadas áreas do direito, incluindo o direito trabalhista, pois, é sabido pela empiria que ocorrem fatos no contexto laboral que se configuram como dano extrapatrimonial ao empregado ou empregador, conforme o fato.

Ainda na perspectiva de Maoltocaro; Tamaoki (2014) tem-se que na fase primitiva da sociedade a justiça se concretizava através da vingança pessoal, com base nos costumes e em alguns casos se mostrava como forma de vingança de forma coletiva, o que é corroborado por

Tartuce (2017), que diz inexistir naquela fase a percepção de culpa e os conflitos eram resolvidos na forma de autotutela.

Considerando as ponderações de Venosa (2020), Diniz (2020), Dias (2020) Tartuce (2017) entre vários outros autores no processo de constituição do Direito Romano, considerado base para vários outros sistemas ao redor do mundo, o modo de reparação de danos estava contido na Lei de Talião em que o mal causado por alguém era retribuído com um outro mal, ou seja, o agredido respondia na mesma medida ao agressor, causando-lhe também alguma forma de dano.

No processo evolutivo, a demanda social foi no sentido de não ser mais aceito a regra de olho por olho, mas sim, necessitava a sociedade de organizar e criar mecanismos de que transformasse a autotutela pautada na agressividade mutua, na agressão física, no dano reciproco em formas de compensação pecuniária, o que em certa medida é corroborado pela interpretação da visão de Lima (2021) e Gonçalves (2020))

Ainda de acordo com Lima (2021), Gonçalves (2020), Tartuce (2017), Maoltocaro; Tamaoki (2014) após o estabelecimento da chamada *lex aquilia* a responsabilidade civil passa a direcionar a reparação do dano indicando dever de indenização considerado a existência ou não de culpa. Diante do exposto importa salientar que no viés trabalhista antes da reforma da CLT havia indicações doutrinária que resgatava o embate sobre a necessidade de haver ou não culpa nos casos de responsabilização civil decorrente de dano moral no ambiente de trabalho.

Considerando o contexto nacional tem-se que a ideia de responsabilidade civil se mostrou presente no instituto jurídico do direito civil com a promulgação do respectivo Código de 1926 em já indicava a responsabilização no artigo 159 do, qual mante-se o formato no Código de 2002 nos artigos 186, 187, 930, 932 entre outros.

Ao debruçar sobre o contexto de responsabilidade civil decorrente da relação de emprego autores como Delgado (2020), Leite (2020), Martins (2020) deixam a entender que o dano causado ao empregado no ambiente laborativo era reparado, com base na normativa do Código Civil/2002 e a responsabilidade recaia sobre a pessoa jurídica da empresa. Após a reforma da CLT o entendimento estabelecido é o que se aplica o dispositivo da legislação trabalhista e não mais o Código Civil. Contudo, neste último instituto há menção sobre reponsabilidade do empregado, o que gera a priori um conflito de norma no sentido de ser aplicada somente a CLT ou poder fazer uso analógico com base no Código Civil.

Na codificação civil de 2002 a responsabilidade civil e o dever de reparação relacionada a ela é tratada entre os artigos 186 a 188, e 927 a 943 sendo indicativos de quem gerar o dado tem o dever de reparação, independente da lesão ter sido patrimonial ou extrapatrimonial.

Mesmo havendo indicações na CLT que versam sobre o dano extrapatrimonial nos artigos 223 a 223-G tem-se ser possível avaliar os casos fáticos considerando os aspectos indicativos de autores civilistas como Gonçalves (2020) o qual indica ser elementos vinculados a responsabilidade civil a prática de alguma conduta que gere a terceiro um dano, de forma que se identifique o nexo de causalidade, acrescentado o fato de ser a culpa considerada como um elemento acidental nos dizeres de Tartuce (2020).

Trazendo a visão para o âmbito trabalhista ter-se-ia que, de forma analógica, a conduta praticada na relação trabalhista poderia ser pelo próprio empregador ou um de seus prepostos, salientando que colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico também podem gerar danos e chamarem para si o dever de reparação em face da responsabilidade civil, de acordo com a conjugação das visões doutrinarias de Dias (2020), Diniz (2020), Gonçalves (2020) com Delgado (2020), Martins (2020), Leite (2020), já que os doutrinadores expõe entendimentos que conduzem para a compreensão de ser a pratica da conduta assediadora produtora de efeitos jurídicos.

Da mesma forma, e ainda consoante os indicativos contidos nos autores mencionados no parágrafo precedente, se no ambiente de trabalho tem-se conhecimento de comportamentos e condutas que se enquadram em situações de assédio moral causadores de danos ao alvo das ofensas e o empregador se omite ele também passa a chamar para si o dever de reparação com base na responsabilidade civil.

Importa destacar que independente de ser somente na esfera civil ou na trabalhista o dano gerado, segundo Tartuce (2020) seria o principal elementos desencadeador do dever de reparação pautado na responsabilidade civil, já que ele pode se mostrar tanto na forma patrimonial ou extrapatrimonial, sendo esta última mais comum e frequente no contexto laborativo quando da ocorrência de assédios morais.

Complementarmente poder-se-ia considerar a interpretação a partir do que é mencionado em Braga (2021), Gonçalves (2020), Delgado (2020) através da qual a configuração do dano tanto na esfera civil quanto na trabalhista deverá conter a lesão ao interesse jurídico protegido, a certeza do mesmo, a subsistência e a imediaticidade.

Também segundo os autores indicados no parágrafo anterior o dano moral seja no contexto de relações civil, seja no âmbito trabalhista ele pode recair sobre direitos ligados à personalidade do ofendido, a honra e a sua dignidade daquele que sofre o mal, cuja responsabilização é pleiteada judicialmente, já que essa forma de dano macula a imagem pessoa e profissional do trabalhador em face dos assédios morais ocorridos.

O dano moral, por si, implica na lesão de direitos cujo conteúdo não é financeiro, ou pecuniário, já que fere o aspecto da personalidade do indivíduo vítima da prática lesiva, ou seja, afeta direitos tidos como fundamentais da pessoa, os quais, tem-se indicativos na própria Constituição Federal de 1988, como por exemplo o direito à vida privada, não discriminação, isonomia, dignidade, imagem, entre outros, que ao serem afetados negativamente causam sofrimento psicológico na vítima da ação causadora do dano moral. Destaca-se o fato de que meros aborrecimento não podem e não são vistos como motivos de reparação civil.

Ainda no contexto de ocorrência de um dano moral e reparação civil é necessário fazer a menção ao fato de que deve haver um nexo de causa para que haja a configuração da lesão e o dever de reparação, segundo entendimento de Gonçalves (2020) e Netto (2022) para isso deve-se observar se o dado seria causado se a conduta não ocorresse, já que revelaria o elo de ligação entre conduta e danos.

Ao serem consideradas as disposições normativas e as explicações doutrinária há que ser mencionado o fato de haver na discussão sobre a responsabilidade civil a pratica de ato doloso ou culposo, pois, a intencionalidade poderia refletir na apreciação do fato pelo judiciário de forma a desembocar na punição ou não do agente, condenando-o a reparação civil. Além do que também é preciso apreciar aspectos da responsabilidade subjetiva e objetiva que envolve o debate sobre responsabilidade civil.

Para Netto (2022) a chamada responsabilidade objetiva decorre da própria atividade, como nos casos indicados no artigo 927 e 931 do Código Civil e para o dever de reparação basta a indicação e prova do nexo de causalidade do dano. Já a responsabilidade subjetiva considera a existência de culpa do agente como elemento fundamental para determinar se alguém deverá ou não ser responsabilizado civilmente.

No âmbito trabalhista a perspectiva da esfera civil quanto a responsabilidade civil ser direta ou indireta também é objeto de discussão já que na primeira a reparação do dano é feita pelo próprio agente, o que no caso da relação de emprego poderia estar vinculada a ação direta do empregador e sua consequente responsabilização. Além disso, a doutrina faz menção sobre a responsabilidade civil indireta em que alguém responde pelo dano causado por terceiros, considerando que havia um dever de vigilância que não fora observado. No aspecto jus laboral, o empregador tem dever de vigiar e conservar o ambiente de trabalho salutar. Se não o faz poderia responder por dano causado pelos seus propostos que atuam com ou sem aquiescência da pessoa jurídica.

Especificadamente no sentido do dano extrapatrimonial decorrente de relação empregatícia a CLT traz em seu conteúdo, pós reforma o modo de tratamento dado em face do

dano extrapatrimonial. Destaca-se que antes e após a reforma trabalhista tem-se que a CLT não tratava do dano moral de forma explicita. Pode-se considerar que a interpretação dos artigos 223 a 223-G conduzem para a visualização da responsabilidade civil decorrente de assédio moral, já que na literatura especifica há indicações no sentido apresentando. (DELGADO, 2020, MARTINS, 2020)

Segundo a CLT o dano extrapatrimonial pode ocorre em face do empregado quanto do empregador, o que gera a percepção de tratamento igualitário no que tange a proteção de direito do empregado, mas também, do empregador. Destaca-se que no artigo 223-A há limitação de aplicação normativa aos casos fáticos, pois, é indicado ser aplicado somente a CLT. No artigo 223-B da CLT é possível visualizar elementos relacionados com a ação ou omissão, o que coaduna com o indicado no Código Civil/2002 no artigo 186 e 187, 927 e 931. No aspecto abordado ter-se-ia que a CLT abrangeu percepções do Código Civil/2002 quanto a responsabilidade civil objetiva e subjetiva.

A tutela de elementos de direitos do empregador estão mencionadas no artigo 223-C, sendo que os mesmos parecem ser uma tentativa de abranger disposições constitucionais sobre os direitos da personalidade. Além disso, a CLT em seu artigo 223-E traz explicitamente a indicação de quem deve responder pelo dano causado, ou seja, os que tenham agido causando o dano, bem como aqueles que se omitem em impedir a pratica do ato lesivo o que se relacionaria com a responsabilidade civil direta e indireta por parte de empregados agentes da pratica danosa e dos empregadores que se omitem em impedir os assédios morais, conforme interpretação de Delgado (2020) correlacionado com Netto (2022).

Considerando que a CLT no artigo 223-F indica que os danos extrapatrimoniais podem ser cumulados com danos materiais, conduz para a possibilidade de que o empregado assediado moralmente no trabalho e que desenvolva problemas de saúde em face dos assédios, poderia pedir indenização material vinculada aos gastos com saúde em razão dos assédios morais sofridos e os efeitos do mesmo, consoante Martins (2020).

Por fim o artigo 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho contém o estabelecimento de um tabelamento para a reparação do dano o que tem sido objeto de discussão entre doutrinadores, que alegam inclusive a inconstitucionalidade do mesmo, pois, toma por base salário do ofendido para cálculo do valor indenizatório, o que para alguns doutrinadores se mostra desarrazoado considerando situações em que superiores hierárquicos percebem salários elevados comparativamente aos subordinados.

Além do indicado, considerando Delgado (2020) Leite (`2020) o artigo 223-G coloca para a percepção subjetiva do magistrado a interpretação e a possibilidade de reconhecer ou não o

dano, assim como, julgar e entender a gravidade do mesmo, o que pode representar um entendimento inapropriado em termos de fazer justiça e deixar de conduzir para a justa reparação e responsabilização civil

Responsabilização por assédio moral: opôs reforma da CLT e a sua forma de efetivação

De acordo com o que fora apresentado nos tópicos antecedentes ter-se-ia que antes da reforma trabalhistas as discussões sobre assédio moral no trabalho utilizava-se disposições pautadas na regra civil relativa a responsabilização civil contida nos artigos 187, 187, 927, 932. Com a reforma passa-se a aplicar artigos próprios da CLT, conforme pode ser depreendido de Delgado (2020) Martins (2020). Por sua vez, em termos de teorias aplicadas ao assédio moral e a responsabilização do agente vê-se que em face da empresa há indicação doutrinária de aplicação da teoria subjetiva. Por sua vez ao ser considerada a responsabilidade da empresa em face da ação do empregado assediador aplicar-se-ia a teoria objetiva, conforme indicado em Soares (2020, p.1)

> O assédio moral enseja a condenação por danos morais pela empresa assediadora, no contexto da responsabilidade civil subjetiva, ou ainda pela prática do assédio moral por outro empregado, aplicando-se, nesse caso, a responsabilidade objetiva do empregador face aos atos praticados por seus empregados.

Ainda segundo Soares (2020) na doutrina, mesmo após a reforma trabalhistas perdura o entendimento de que a responsabilização civil deve seguir o indicado no artigo 186 do Código Civil/2002 o que conflita com o indicado na CLT quanto a aplicação da regra 223-A. Cabe ressaltar que pelo entendimento não deveria ser aplicada outra norma à responsabilização do dano decorrente de assédio moral no ambiente de trabalho. Porém, o próprio código civil tem previsão de responsabilização do empregador por atos do empregado no artigo 932 inciso III. Desse modo o conflito normativo parece haver em qual regra aplicar para a reparação do dano, qual parâmetro será utilizado para a mesma.

De acordo com a reforma trabalhista, tem-se que a reparação de daria via tarifação do dano conforme indicado na sessão antecedente. Enquanto que no Código Civil, não existe o tabelamento, que para muitos doutrinadores se mostra inconstitucional. Importa observar que, nos casos de assédio moral no ambiente de trabalho, a teoria do risco, no que tange à responsabilização cível, deve ser adotada. Através dela, pressupõe-se que ao criador do risco recai a obrigação de reparação as lesões anímicas provenientes de sua conduta, exigindo-se, tão somente, o nexo de causalidade entre a conduta do agente e o dano sofrido pela vítima

(BARROS, 2019).

Apesar de, a princípio, se atribuir ao empregador e a seus prepostos a conduta de agressor, e o trabalhador como sendo vítima, vale ressaltar que tanto os que estão em cargos de chefia, quanto os que lhes são subordinados, podem ocupar tanto o lugar da vítima como o do agressor, de forma que é importante essa identificação para que haja a correta responsabilização (ÁVILA, 2015).

Assim, se a empresa permanece inerte na busca de resoluções para o conflito, bem como na busca pela melhora constante do ambiente do trabalho, haverá de ser identificado o seu nível de culpa na relação danosa (RAMIRO, 2016). Nesse contexto, o empregador não pode se eximir da responsabilidade sob o argumento de que não praticou diretamente atos de assédio, pois, conforme repisado por Delgado (2020), a responsabilidade advinda desta relação não pressupõe a demonstração direta do elemento culpa em sentido estrito.

Quanto à compreensão jurisprudencial sobre o tema, importa apresentar o Recurso Ordinário nº 0000318-62.2014.5.03.0008, julgado em 9 de outubro de 2020, pela Décima Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, confirmou a decisão de juiz de primeiro grau, reconhecendo o dano moral em razão do assédio moral sofrido pelo empregado, conforme ementa:

> ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. CONDUTA INTOLERÁVEL. É de responsabilidade da empresa a garantia de meio ambiente laboral seguro e saudável, nos termos dos artigos 225 c/c 200, VIII da CRFB/88 e item 17 da Convenção 155 da OIT. Assim, o assédio moral praticado pelo superior hierárquico, com o intuito de inferiorizar e estereotipar o trabalhador, contamina e degrada o meio ambiente laboral como um todo, podendo, inclusive, configurar assédio moral ambiental ou organizacional, com repercussão social (BRASIL, 2020).

No caso cuja ementa foi acima transcrita, reconheceu-se o assédio moral em decorrência de condutas do empregador, através de seus prepostos, que foram compreendidas como comportamento hostil e humilhante ao empregado, o qual era vítima de ameaças sistemáticas, o que lhe causava situação de terror psicológico.

Em face do exposto, e acerca de como ficou com tratamento jurídico a situações de assédio moral após a reforma trabalhista, Barros (2019) que não ocorreu nenhuma mudança substancial, de modo que continua sendo reconhecida a potencialidade que a conduta do assédio tem de violar a dignidade do trabalhador afetado.

Contudo, um aspecto que não está respondido pela doutrina nem pela lei é o fato de que a responsabilização do empregador se processa na esfera trabalhista. Mas, como se processa e em qual esfera se dá a responsabilização do colega de trabalho, de mesmo nível hierárquico ou

de nível superior, já que o artigo 223 da CLT indica que os que contribuírem para o dano devem repará-lo.

Havendo relação de emprego a jurisdição é a trabalhista. Mas quando não há relação de trabalho, como nos casos em que um empregado assedia moralmente outro colega de serviço gerando-lhe dano moral, a justiça trabalhista é competente para apreciação da demanda? Pelo que dispões a CLT no artigo 3º e o artigo 442, o qual versa sobre relação de emprego e contrato de trabalho, respectivamente, tem-se que o judiciário trabalhista não poderia apreciar a demanda já que inexiste relação de emprego entre colegas de trabalho.

Em termos de tutela jurisdicional da justiça do trabalho, Delgado (2020, p. 297) defende que a caracterização da relação empregatícia é relevante, pois somente a partir dessa definição é que se determinará o tratamento jurídico dispensado àqueles que laboram:

> A caracterização da relação empregatícia é, portanto, procedimento essencial ao Direito do Trabalho, a medida em que propiciará o encontro da relação jurídica básica que deu origem e assegura desenvolvimento aos princípios, regras e institutos jus trabalhistas e que é regulada por esse ramo jurídico especial. É procedimento com reflexos no próprio Direito Processual do Trabalho, uma vez que este abrange, essencialmente, as lides principais e conexas em torno da relação de emprego.

A partir da citação, outra questão que a reforma não elucidou se vincula a fato de como deve proceder o empregado que sofre o dano para obter a reparação por parte de todos os que contribuíram para o dano moral decorrente de assédio moral no ambiente de trabalho? a resposta para tal questionamento parece ser no sentido de que o empregado deverá processar a empresa na ceara trabalhistas pleiteando a reparação do dano indicando quem foi o assediador.

Paralelamente, cria-se nova dúvida sobre o fato a justiça do trabalho ser ou não competente para impor ao empregado assediador penalidade, já que ele responde também pelo dano causado. O que parece ser possível é haver o trâmite de duas ações pleiteando a reparação do dano decorrente do assédio moral. Uma na esfera trabalhista contra o empregador, e outra na esfera civil contra o empregado agente do assédio.

Importa salientar que, se forem tidos como procedentes os pedidos de reparação na justiça trabalhistas contra a empresa e na esfera civil contra o agente do assédio e do dano, este último poderia ainda sofrer uma outra ação por parte da empresa, a chamada ação regressiva em face do dano que a ação do empregado gerou ao empregador, quando da condenação da empresa à reparação por assedio praticado pelos empregados/prepostos/gerentes.

Na visão de Saraiva; Souto (2018), o que pode efetivamente afetar relações jurídicos atinentes a casos de assédio moral diz respeito ao fato de que a reforma trabalhista passou a quantificar faixas de valores para fins de indenização por danos morais no âmbito trabalhista. E, como já exposto, indica que os que contribuírem para o dano devem repará-lo.

Inclusive, na esteira do entendimento apresentado por Vassole (2018, p. 6): essa mudança é passível de críticas:

> Em primeiro lugar é necessário estabelecer de forma absolutamente clara que a reforma trabalhista não alterou e nem poderia, as normas que protegem a dignidade do trabalhador. A reforma trabalhista atribui limites para quantificação em Juízo dos danos imateriais, criando faixas de reparação segundo a natureza e gradação da lesão – leve, média, grave e gravíssima – e, em cada estreito, um limite máximo, inicialmente atrelado ao próprio salário do empregado ofendido (CLT, art. 223-G e §§). Instituiu-se, assim, o dano moral tarifado na esfera das relações de trabalho. O fato é que a forma instituída pela reforma trabalhista tem merecido severas críticas, pois cria um modo pelo qual quem ganha mais terá uma indenização maior do que aquele que ganha menos, como se a dor sofrida por quem aufere um salário mais alto fosse maior do que aquele que ganha menos.

Pelo teor da citação e entendimento e do doutrinador mencionado assim como pelos autores Machado (2017), Barros (2019), Castro (2014) que discutem responsabilização civil por dano moral cria-se a possibilidade de entendimento de ser possível buscar a reparação somente perante a empresa apenas, provando-se o ocorrido, ou acionar também o assediador, causador do dano diretamente na esfera civil pautado no artigo 186 do Código Civil. 2002

Na situação indicada poderia haver questionamento de duplo processo sobre mesmo fato tramitando em duas jurisdições distintas. Porém uma será contra o Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas – já justiça do trabalho - em razão da culpa in vigilando do empregador e outra contra o Cadastro de Pessoa Física – em razão do dano moral decorrente da ação do empregado assediador.

Importa salientar que não há na doutrina consultada e na normativa do direito material e processual trabalhista indicação ou esclarecimento quanto ao teor da ideia contida no parágrafo precedente. Contudo, também não há regra limitativa para aplicação da mesma. Ao contrário, a reforma trouxe o dever do assediador também reparar o dano e, não somente o empregador. Por tal fato, há o entendimento de que a reforma tornou mais punitiva os danos morais sofridos no ambiente do trabalho, já que anteriormente respondia somente a empesa e agora responde ele e o agente do dano

CONCLUSÃO

Ao ser considerada a indicação normativa da CLT e a pergunta a ser respondida na pesquisa (como se processa a responsabilização civil por assédio moral no ambiente do trabalho?) tem-se que o estudo é indicativo de que a reparação do dano decorrente de assédio moral no ambiente de trabalho se efetiva via ação de reparação de dano extrapatrimonial impetrada contra o empregador, por ter este responsabilidade objetiva de manutenção de um ambiente de trabalho saudável. Essa ação deve correr na jurisdição trabalhista. Em que o magistrado definirá o quanto indenizatório com base no salário do ofendido.

Por sua vez, considerando que a CLT indica ser responsável pela reparação todos que tenham contribuído para geração do dano, entende-se possível apresentar contra o assediador, na jurisdição civil, ação de reparação civil pelo dano gerado em razão de sua prática, pois, entre colegas de trabalho não existe relação de emprego. Mas, perdura o dever de respeito mútuo e de relação saudável no ambiente de trabalho. Se alguém causar o dano a CLT é indicativa de que o agente também deverá ser responsabilizado.

Pelo contido na doutrina e norma não há definição nem indicativo se poderá tramitar duas ações paralelas em função do assédio moral sofrido. Mas, também inexiste impedimento normativo para a ação de reparação contra empregador e contra assediador, ainda que em jurisdição distinta.

No contexto da reparação na esfera trabalhista a lei estabelece tarifação com base no salário do ofendido, enquanto que na esfera civil não foi estabelecido parâmetro tabelado, sendo a definição da reparação consoante gravidade, prova estabelecida nos autos e entendimento do magistrado.

REFERÊNCIAS

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

BATISTA, Vera. **Assédio: queixas aumentam, mas processos diminuem: Redução na formalização pode estar relacionada ao constrangimento ou ao medo de arcar com as custas das ações, depois da reforma trabalhista. Celetistas e servidores estão reclamando mais, segundo sindicatos.** 06, maio. 2019. IN: CORREIO BRASILIENSE. Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/brasil/2019/05/06/interna-brasil,753261/casos-de-assedio-moral-crescem-no-brasil.shtml. Acesso em 03, mar. 2021.

BOBROFF, Maria Cristina Cescatto; MARTINS, Júlia Trevisan, **Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho.** IN: REVISTA BIOÉTICA, 2013; 21 (2): 251-8. Disponível em: https://www.scielo.br/j/bioet/a/PXsJn5XjTXJBSVpT4wFt8Qm/?format=pdf&lang=pt acesso em 03, mai. 2022

BRAGA. Vitória Rodrigues. **A quantificação dos danos morais e seus limites na esfera cível.** Centro Universitário Curitiba. Curitiba, 2021. Disponível em: https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/13627/1/TCC%20RUNA%20A.pdf. Acesso em 17, mai. 2022

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988** – CRFB/88. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 20 abr. 2021.

_____. **Decreto-Lei nº 5.442, de 01 de maio de 1943.** Consolidação das leis do trabalho. Disponível em<: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452 compilado.htm>. Acesso em: 20 abr. 2021.

_____.. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT3). **Recurso Ordinário nº0000318-62.2014.5.03.0008**. Relatoria: Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos. Belo Horizonte, 9 de outubro de 2020. Disponível em:< https://trt 3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1146567959/recurso-ordinario-trabalhista-ro 3186220145030008-mg-0000318-6220145030008/inteiro-teor-1146567961>. Acesso em: 20 abr. 2021.

CAMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei-PL 4742/2001**. Introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-Lei n° 2.848, de 7 de dezembro de 1940 -, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho. Brasília, 26, mai. 2001. Disponível em: http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD26MAI2001.pdf#page=74. Acesso em 10, mai. 2022

CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

CATTELAN. Jeferson Luiz. **O assédio moral à luz da reforma trabalhista e a proteção da dignidade do empregado.** Maringá-PR: UNICESUMAR, 2018. Disponível em: https://rdu.unicesumar.edu.br/bitstream/123456789/1024/1/CATTELAN_Jeferson_Luiz_O_assedio_moral_a_luz_da_reforma_trabalhista_e_a_dignidade_do_empregado.pdf acesso em 04, mai, 2022

COSTA, Ana Carolina Gusmão De Souza. **Dano moral e indenização punitiva**. IN: ESCOLA DE MAGISTRATURA DO RIO DE JANEIRO., Rio de Janeiro, 2009, disponível em:https://www.emerj.tjrj.jus.br/paginas/trabalhos_conclusao/2semestre2009/trabalhos_22009/AnaCarolinaGusmaodeSouzaCosta.pdf. Acesso em 06, mai. 2022

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

GHILARDI, Hilariane Teixeira; HECKKOOL, Solange Lúcia. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Riscos à Saúde do Trabalhador.** Revista Eletrônica de Iniciação Científica. Itajaí, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas da UNIVALI. v. 4, n.4, p. 463-479, 4º Trimestre de 2013. Disponível em: www.univali.br/ricc

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. São Paulo: Saraiva, 2020

LIMA. Francisco Antônio de. **Responsabilidade civil de reparação envolvendo o dano moral nas relações de consumo**. Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2021. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/57932/1/2021_tcc_falima.pdf Acesso em 15, mai. 2022

MACHADO, Costa. CLT interpretada: artigo por artigo. 8. ed. Barueri: Manole, 2018.

MOLTOCARO, Thaiane Martins; TAMAOKI, Fabiana Junqueira. **Responsabilidade civil: da evolução histórica ao estudo do dano moral.** (2014) disponível em: https://periodicosonline.uems.br/index.php/RJDSJ/article/viewFile/678/644. Acesso em 17, mai. 2022

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral e dado moral no trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Ltr, 2015

NETTO, Felipe Braga. **Novo manual de responsabilidade civil**. 3ª ed. São Paulo: Juspodivm, 2022

OLIVEIRA, Francisco Kennedy da Silva de. **A construção histórica do direito do trabalho no mundo e no brasil e seus desdobramentos no modelo trabalhista brasileiro pós-industrial**. 2016, disponível em: http://eventos.ifg.edu.br/7semanadehistoria/wp-content/uploads/sites/31/2018/02/Francisco-Kennedy-da-Silva-de-Oliveira.pdf. Acesso em 07, mai. 2022

RAMIRO, Rômulo Torres. **Assédio moral laboral: a indenização por dano moral**. Santa Maria. 2016. Disponível em: <http://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/2801/Ramiro_R%C3%B4mulo_Torres.pdf?sequence=1>. Acesso em: 20 abr. 2021

RIBIERO, Tiago. **Dano moral**.IN: REVISTA CIENTIFICA SEMANA ACADÊMICA. 25, Jul. 2017. n,86, v1, 2016. Disponível em: https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/dano_moral.pdf acesso em 05, mai. 2022

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do trabalho**. 20. ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

SOARES, Fernanda de Carvalho. **Responsabilidade civil em face do assédio moral no trabalho.** 2020. IN: PUBLICA DIREITO. Disponível em: http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=05a99c00b975ff15 acesso em 23, mai. 2022

VASSOLE, Gilberto. **O assédio moral nas relações de trabalho após a reforma trabalhista**. Disponível em:< https://saberalei.com.br/assedio-moral-no-trabalho-reforma/>. Acesso em: 20 abr. 2021.