



**FACULDADE DE DIREITO**  
Universidade de Lisboa

**DANO EXISTENCIAL DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL E  
SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**ALINE REGINA CARRASCO VAZ**

**29494**

DISSERTAÇÃO PARA OBTENÇÃO DO GRAU DE MESTRE EM DIREITO

CURSO DE MESTRADO CIENTÍFICO EM  
CIÊNCIAS JURÍDICAS – ESPECIALIDADE EM DIREITO LABORAL (2.º CICLO)

ORIENTADOR: PROFESSOR DOUTOR LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO

LISBOA

2019

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>10</b>
<b>1 ASSÉDIO MORAL</b> .....	<b>14</b>
1.1 ASSÉDIO MORAL EM PORTUGAL.....	16
1.1.1 <i>Legislação Supranacional e Nacional Portuguesa</i> .....	21
1.2 ASSÉDIO MORAL NO BRASIL: NORMAS SUPRANACIONAIS E NACIONAIS.....	24
1.3 DENOMINAÇÃO DO FENÔMENO .....	27
1.4 ASSÉDIO MORAL: CONCEITO, ELEMENTOS CONSTITUTIVOS E MODALIDADES.....	32
1.4.1 <i>Assédio moral: conceito jurídico adotado</i> .....	38
1.4.2 <i>Elementos Constitutivos do Assédio Moral Laboral</i> .....	41
1.4.2.1 Os sujeitos do Assédio Moral: Ativo e Passivo.....	41
1.4.2.2 A conduta .....	42
1.4.2.3 A reiteração da conduta .....	44
1.4.2.4 A finalidade da conduta.....	45
1.4.2.5 Relação com o Ambiente Laboral .....	46
1.4.3 <i>Modalidades de Assédio Moral Laboral</i> .....	47
1.4.3.1 Assédio Moral Discriminatório .....	47
1.4.3.2 Assédio Moral Não-discriminatório.....	48
1.4.3.3 Assédio Organizacional.....	48
1.4.3.4 Assédio Vertical: Ascendente e Descendente.....	49
1.4.3.5 Assédio Horizontal .....	50
1.4.3.6 Assédio Misto .....	51
1.5 TRATAMENTO DO FENÔMENO PELA JURISPRUDÊNCIA PORTUGUESA.....	52
1.6 TRATAMENTO DO FENÔMENO PELA JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA .....	55
<b>2 ASSÉDIO SEXUAL</b> .....	<b>60</b>
2.1 ASSÉDIO SEXUAL EM PORTUGAL.....	62
2.1.1 <i>Passados 25 anos, o que mudou?</i> .....	63
2.1.2 <i>Legislação Supranacional e Portuguesa</i> .....	68
2.2 ASSÉDIO SEXUAL NO BRASIL: NORMAS SUPRANACIONAIS E NACIONAIS .....	73
2.3 ASSÉDIO SEXUAL: CONCEITO JURÍDICO, CARACTERÍSTICAS E MODALIDADES. ....	78
2.3.1 <i>Características</i> .....	79
2.3.2 <i>Modalidades</i> .....	84
2.4 TRATAMENTO DO FENÔMENO PELA JURISPRUDÊNCIA PORTUGUESA .....	85
2.5 TRATAMENTO DO FENÔMENO PELA JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA .....	89
<b>3 IMPACTO DO ASSÉDIO NO MUNDO LABORAL</b> .....	<b>93</b>
3.1 CONSEQUÊNCIAS PARA A VÍTIMA: DETERIORAÇÃO DA SAÚDE E DAS RELAÇÕES PESSOAIS .....	94
3.2 CONSEQUÊNCIA PARA A EMPRESA .....	100
3.3 CONSEQUÊNCIAS PARA A FAMÍLIA E COMUNIDADE.....	103
3.4 CONSEQUÊNCIAS PARA O ESTADO E PARA A SOCIEDADE .....	104

3.5	CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR .....	104
3.6	BENS JURÍDICOS ATINGIDOS: BREVES APONTAMENTOS SOBRE OS DIREITOS FUNDAMENTAIS .....	105
3.6.1	<i>Os Direitos Fundamentais nas Relações Privadas</i> .....	107
3.6.2	<i>Os Direitos de Personalidade no Direito Privado</i> .....	114
3.7	ASSÉDIO COMO ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA PROFISSIONAL: ORDENAMENTOS JURÍDICOS PORTUGUÊS E BRASILEIRO .....	115
<b>4</b>	<b>RESPONSABILIDADE CIVIL DECORRENTE DA PRÁTICA DE ASSÉDIO ..</b>	<b>119</b>
4.1	RESPONSABILIDADE SUBJETIVA X RESPONSABILIDADE OBJETIVA .....	120
4.2	RESPONSABILIDADE CONTRATUAL (OBRIGACIONAL) X RESPONSABILIDADE EXTRA CONTRATUAL (DELITUAL) .....	123
4.3	A RESPONSABILIDADE DO COMITENTE.....	125
4.4	PRESSUPOSTOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL .....	128
4.4.1	<i>Conduta Voluntária do Agente</i> .....	128
4.4.2	<i>Ilicitude</i> .....	131
4.4.3	<i>Culpa</i> .....	133
4.4.4	<i>Dano</i> .....	136
4.4.5	<i>Nexo de Causalidade entre a Conduta e o Dano</i> .....	139
4.5	RESPONSABILIDADE CIVIL DECORRENTE DE ASSÉDIO NA JURISPRUDÊNCIA PORTUGUESA .....	141
4.6	RESPONSABILIDADE CIVIL TRABALHISTA NA JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA.....	145
<b>5</b>	<b>DANO EXISTENCIAL .....</b>	<b>149</b>
5.1	DANO EXISTENCIAL: CONCEITO E CARACTERÍSTICAS ELEMENTARES .....	153
5.2	DANO EXISTENCIAL COMO ESPÉCIE AUTÔNOMA DE DANO NÃO PATRIMONIAL... 159	
5.2.1	<i>Dano Existencial X Dano Moral</i> .....	159
5.2.2	<i>Dano Existencial X Dano Biológico</i> .....	162
5.2.3	<i>Dano Existencial X Dano Estético</i> .....	164
5.3	A (IM)POSSIBILIDADE DE ACUMULAÇÃO A INDENIZAÇÃO POR DANOS EXISTENCIAIS COM AS DEMAIS MODALIDADE DE DANOS NÃO PATRIMONIAIS .....	165
5.4	INDENIZAÇÃO POR DANOS EXISTENCIAIS DECORRENTE DA PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL .....	167
5.5	RECONHECIMENTO DE DANOS EXISTENCIAIS NO ORDENAMENTO JURÍDICO E NA JURISPRUDÊNCIA PORTUGUESA .....	168
5.6	RECONHECIMENTO DE DANOS EXISTENCIAIS NO ORDENAMENTO JURÍDICO E NA JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA .....	173
	<b>SÍNTESE CONCLUSIVA .....</b>	<b>183</b>

## RESUMO

O assédio, fenômeno inicialmente estudado por outras áreas da ciência, assumiu especial relevância no quadro jurídico internacional, diante da frequência com que é observado nas relações sociais. Em observância às recomendações supranacionais e convenções e tratados internacionais assumidos pelos Estados, o fenômeno passou, então, a assumir a devida importância no ordenamento jurídico nacional. Consubstancia-se, em termos gerais, em toda e qualquer conduta abusiva, manifestada, sobretudo, através de comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam causar dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, cujo conteúdo poderá ter conotação sexual, caso em que estaremos diante de assédio sexual, ou objetivar o abalo psíquico da vítima, possuindo qualquer outra conotação que não a sexual, quando estaremos diante do assédio moral. No âmbito laboral, o fenômeno se revela especialmente gravoso, diante das características inerentes ao vínculo estabelecido entre as partes e diante da evidente hipossuficiência do empregado frente ao empregador, resultante, de um lado, da subordinação decorrente do dever de obediência assumido pelo empregado na relação contratual e, de outro, pelos poderes do empregador. As consequências que decorrem do fenômeno, em ambas modalidades, são graves e atingem inexoravelmente os direitos fundamentais e de personalidade, assegurados à todos, respectivamente, pela Constituição Federal e pelas normas de direito privado. O Código do Trabalho de 2009, com as suas posteriores alterações legais, prevê a proibição da prática de assédio e garante, aos trabalhadores por ele abrangido, o direito à indenização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais decorrentes da prática de assédio quando do acesso ou no próprio emprego, nos termos da lei geral. Diante da aplicação da responsabilidade civil na apuração da responsabilidade civil do empregador e dos demais sujeitos ativos, pretendeu-se amoldar o ordenamento cível aos aspectos laborais que envolvem o tema, bem como analisar se as tradicionais modalidades de danos, patrimoniais e não patrimoniais, são suficientes para abarcar todas as lesões suportadas pelos empregados. Outrossim, buscou-se analisar se o dano existencial, nova modalidade

de dano originário da Itália, é compatível com o Direito do Trabalho e aplicável à situação em tela, quer isolada quer cumulativamente com os demais danos consagrados.

PALAVRAS-CHAVE: DIREITO DO TRABALHO; ASSÉDIO MORAL; ASSÉDIO SEXUAL; DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR; DIREITOS DE PERSONALIDADE; RESPONSABILIDADE CIVIL; RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR; DANO PATRIMONIAL; DANO NÃO PATRIMONIAL; DANO EXISTENCIAL.

## **ABSTRACT**

Harassment, a phenomenon initially studied by other areas of science, has assumed special relevance in the international legal framework, given the frequency with which it is observed in social relations. In compliance with the supranational recommendations and international conventions and treaties assumed by the countries, the phenomenon took the importance it has on the national legal system. It is generally assumed by any behavior which is abusive, manifested mainly by action, words, gestures or writings which may harm the personality, dignity or physical or mental integrity of a person, whose content can have sexual connotation, in which case we will be facing sexual harassment, or objectify the psychic shock of the victim, having any other connotation than sexual, in which case we will face moral harassment or mobbing. In labor law, the phenomenon is especially burdensome, given the inherent characteristics of the bond established between the parties and the employee's evident hypersufficiency towards the employer, resulting, on the one hand, from the subordination consequential from the employee's duty of obedience contractual assumed and, second, by the powers of the employer. The consequences of the phenomenon, in both modalities, are serious and inevitably affect the fundamental rights and the personality rights, guaranteed to all, respectively, by the Federal Constitution and the rules of private law. The Labor Code of 2009, with its subsequent legal changes, provides for the prohibition of harassment and guarantees, to workers covered by it, the right to be compensated for property and non-property damage arising from the practice of harassment upon access or during the labor, under the terms of the general law. In view of the application of civil liability in the determination of the civil liability of the employer and other active subjects, it was intended to conform the civil order to the labor aspects that involve the subject, as well as to analyze if the traditional modalities of damages, patrimonial and non-patrimonial, are sufficient to cover all injuries sustained by employees. In addition, we sought to analyze whether existential damage, a new

form of harm originating in Italy, is compatible with Labor Law and applicable to the situation on the screen, either isolated or cumulatively with other damages.

KEYWORDS: LABOR LAW; MOBBING; SEXUAL HARASSMENT; FUNDAMENTAL RIGHTS OF THE EMPLOYEE; PERSONALITY RIGHTS; CIVIL LIABILITY; CIVIL LIABILITY OF EMPLOYER; PATRIMONIAL DAMAGE; NON-PATRIMONIAL DAMAGE; EXISTENTIAL DAMAGE.

## **PRINCIPAIS SIGLAS E ABREVIATURAS**

AAFDL – Associações Acadêmica da Faculdade de Direito de Lisboa

Agr. – Agravo

Agr.Reg. – Agravo Regimental

ampl. – ampliada

Art. – artigo

Ac. - Acórdão

atual – atualizada

CC – Código Civil

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Cf. – Confira, confronte, conforme

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

Cit. – citado, citada, citação

Coord. - Coordenação

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

Dec. – Decreto

DL – Decreto-Lei

Ed. – Edição

ED – Embargo de Declaração

Min. - Ministro

MTE – Ministério do Trabalho, Emprego e Previdência Social

OIT – Organização Internacional do Trabalho

Org. - Organização

p., pp. – página, páginas

QL – Questões Laborais

Rel. - Relator

rev. – revisada

RIDL – Rivista italiana di Diritto del Lavoro

RO – Recurso Ordinário

RR – Recurso de Revista

ss – seguintes

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TRT1 – Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

TRT2 – Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

TRT3 – Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

TRT4 – Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

TRT5 – Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região

TRT12 – Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região

TRT17 – Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra

TRE – Tribunal da Relação de Évora

TRG – Tribunal da Relação de Guimarães

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP – Tribunal da Relação do Porto

TST – Tribunal Superior do Trabalho

Vol. – Volume

## INTRODUÇÃO

Assédio, de acordo com a etimologia do vocábulo, consiste na importunação insistente e/ou agressiva, geralmente com vista à obtenção de algo; acossamento; perseguição<sup>1</sup>. A importunação insistente e/ou agressão poderá ser direcionada ao abalo da psique ou da moral do indivíduo, quando estaremos diante de assédio moral, ou compor-se de comportamentos de caráter sexual, objetivando a obtenção de favores ou constrangimento da vítima, quando caracterizado o assédio sexual.

O estudo do fenômeno foi inaugurado por outras áreas da ciência, nomeadamente da etologia, sociologia, psicologia e psiquiatria, cujo estudo central pautou-se na observação e conceituação do fenômeno, especialmente no que tange à frequência de sua ocorrência no âmbito das relações sociais e nas suas consequências para as partes envolvidas.

Diversos estudos realizados por pesquisadores<sup>2</sup> demonstram que ambas as modalidades de assédio ocorrem com frequência alarmante, tanto em países europeus quanto americanos, denotando a importância da crescente preocupação internacional e da necessidade de maior proteção das vítimas.

Diante da magnitude e seriedade das consequências de ambas as modalidades de assédio – moral e sexual – especialmente para as vítimas das condutas assediadas, o tema adentrou no âmbito jurídico, sendo exaustivamente debatido tanto em sede doutrinária quanto jurisprudencial. Outrossim, a crescente preocupação e difusão dos direitos humanos em âmbito internacional, e direitos fundamentais e da personalidade em âmbito nacional, levou à uma progressiva normatização do fenômeno, a fim de salvaguardar os direitos das vítimas e coibir a prática das condutas.

---

<sup>1</sup> De acordo com significado retirado da Infopédia online, disponível em: < <https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa>>. Acesso em: 09 de maio de 2019.

<sup>2</sup> Alguns dos dados obtidos nas pesquisas serão apresentados nos capítulos subsequentes, quando tratarmos especificadamente sobre cada uma das modalidades de assédio.

Nesse diapasão, os Organismos Internacionais e Supranacionais preocuparam-se em reger a matéria, visando a garantia dos direitos humanos, a coibição das condutas e a adoção de medidas efetivas de prevenção e proteção social.

O Direito nacional de inúmeros países, em observância às recomendações internacionais e supranacionais exaradas, introduziu no ordenamento jurídico normas que visam a proibição e a prevenção da prática do fenômeno, quer mediante a criação de programas e medidas protetivas, quer mediante a punição dos assediadores no âmbito penal, administrativo, cível e/ou trabalhista.

Nessa conjuntura, foram elaborados os conceitos jurídicos e definidos elementos caracterizadores de ambas modalidades do fenômeno, que permanecem em constante evolução.

Especificadamente no âmbito laboral, a temática assume importância ímpar, diante das características que circundam o contrato de trabalho. É justamente nas relações empregatícias que, especialmente em decorrência da subordinação jurídica e do dever de obediência a que o empregado está submetido e, complementarmente, diante dos poderes do empregador, que encontramos maior vulnerabilidade das vítimas.

As crises econômicas aliadas às instabilidades sociais, à progressiva substituição da força de trabalho por meio automatizados e ao aumento de concorrência qualificada, resultantes em uma maior flexibilização do Direito do Trabalho, degradação do mercado e das condições de trabalho e o acréscimo significativo do número de desempregos, somadas ao temor dos empregados de sofrerem represálias pela denúncia da prática de assédio na organização e, até mesmo, de se verem em uma situação de desemprego prolongado, os leva à uma situação de dependência, culminando com a tolerância e inércia das vítimas frente às situações de assédio.

A abstenção dos empregados diante do assédio é, indubitavelmente, fator que colabora com a perpetuação da prática na organização e com a dificuldade de identificação e punição dos responsáveis.

Outrossim, a exposição prolongada às situações de assédio agrava as consequências do fenómeno para vítima, que pode ter sua saúde física e psíquica degradada, para a própria organização, diante das eventuais faltas e incapacidade laborativa da vítima, e para o Estado e sociedade, diante do aumento de ocorrência de acidentes de trabalho e concessão de benefícios previdenciários precoces. Cristalina, portanto, a necessidade de uma atuação mais enérgica a fim de prevenir os danos resultantes do assédio e combater a sua prática.

Nesse viés, o Código do Trabalho português de 2009, com as alterações legislativas subsequentes, prevê expressamente a proibição da prática de assédio, determinando, dentre outras consequências, que a sua prática constitui contraordenação muito grave e garantindo aos trabalhadores vítimas de assédio o direito à indenização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

A reparação ao empregado, portanto, recai sobre os termos gerais da responsabilidade civil, aplicáveis à espécie. Tradicionalmente, os danos não patrimoniais compõem-se das seguintes espécies: danos morais<sup>3</sup>, danos estéticos e danos biológicos.

O dano existencial, por outro norte, surge na Itália para suprir a insuficiência de reparação civil pelos danos não patrimoniais suportados pelos indivíduos, diante da restrição imposta pela legislação nacional, correspondente à lesão nos direitos de personalidade que impliquem na lesão do projeto de vida ou na vida de relações das pessoas.

A nova modalidade de dano, considerado como espécie autônoma de danos de natureza não patrimonial para alguns doutrinadores e *tertium genus* entre o dano patrimonial e não patrimonial já consagrados para outros, foi largamente adotado em inúmeros países, cujos juristas debruçaram-se e aprofundaram os estudos então existentes sobre a temática.

---

<sup>3</sup> Utilizado aqui em sentido estrito, como espécie de dano não patrimonial e não como seu sinônimo.

A proposta do presente trabalho funda-se justamente no estudo do dano existencial, aplicado às relações laborais e, mais especificadamente, na possibilidade de aplicação às situações de assédio vivenciadas pelos empregados no ambiente laboral.

Trataremos, para tanto, das duas modalidades de assédio anteriormente mencionadas – moral e sexual – trazendo à baila a ocorrência dos fenômenos, seus conceitos, características e modalidades, bem como sobre a legislação supranacional e nacional aplicáveis às espécies em Portugal e no Brasil<sup>4</sup> e como a jurisprudência de ambos os países têm se manifestado acerca do problema.

Passo seguinte, trataremos do impacto do assédio no âmbito laboral, abordando as consequências e os danos suportados por todos os sujeitos envolvidos, bem como, de forma sucinta, os bens jurídicos que são lesionados.

Analisaremos, também, o sistema de responsabilidade civil de ambos os países (Portugal e Brasil), os requisitos legalmente previstos, as modalidades e características, bem como os pressupostos para a sua caracterização, nos limitando a tratar sobre os aspectos aplicáveis e compatíveis com a temática proposta. Trataremos, ao final do capítulo, a posição adotada pela jurisprudência de ambos países.

Por fim, trataremos sobre o dano existencial, expondo, de maneira breve, a sua origem e evolução na Itália. Trataremos, também, do seu conceito jurídico, dos elementos constitutivos, da natureza jurídica e da compatibilidade com o Direito Laboral, da possibilidade de acumulação com as demais espécies de danos tradicionalmente consagrados e da possibilidade de indenização de danos existenciais diante da prática de assédio, contemplando o entendimento jurisprudencial dos Tribunais portugueses e brasileiros sobre a temática.

---

<sup>4</sup> Nos ateremos, no entanto, a tratar do fenômeno no âmbito das relações empregatícias, em que aplicáveis o CT/2009 em Portugal e a CLT no Brasil.

## 1 ASSÉDIO MORAL

A origem dos estudos sobre o assédio remonta à outras ciências, nomeadamente à etologia<sup>5</sup>, à psicologia, à sociologia e à psiquiatria. O precursor nos estudos do fenómeno que, posteriormente, deu origem ao assédio moral, foi o etologista austríaco Konrad Lorenz.

Lorenz, ao estudar as espécies de aves, percebeu que o grupo agia conjuntamente, de forma agressiva e sistematizada, com vistas a expulsar invasores de seu território. O comportamento foi denominado *mobbing*, em referência ao verbo *to mob*, traduzido literalmente como o ato de atacar ou maltratar.

Posteriormente, na década de 70, o médico sueco Peter-Paul Heinemann identificou as mesmas características ao estudar um grupo de crianças no ambiente escolar, denominando o fenómeno de *bullying*.

Ainda na década de 70, Carroll Brodsky, psiquiatra norte americano, publicou um livro sobre o assédio moral no local do trabalho (*The Harassed Worked*), inaugurando os estudos em seu país. Para Brodsky, o assédio consistia em tentativas repetidas e persistentes de atormentar, rebaixar, frustrar ou obter qualquer outra reação de desconforto da vítima<sup>6</sup>.

O maior contributo para o estudo do assédio moral, no entanto, surgiu na década de 80, através do psicólogo do trabalho alemão, radicado na Suécia, Heinz Leymann. Seus estudos denotaram que, no contexto humano, o *mobbing* ocorre de maneira oposta ao observado por Lorenz. Neste caso, o grupo organiza-se para perseguir alguém mais fraco e vulnerável<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> Ramo da biologia dedicado ao estudo dos hábitos dos animais e da sua acomodação às condições do ambiente.

<sup>6</sup> TORRES, Anália; COSTA, Dália; et. al. *Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho*, Lisboa: CITE, 2016, p. 52. Disponível em: <[http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Assedio\\_Sexual\\_Moral\\_Local\\_Trabalho.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Assedio_Sexual_Moral_Local_Trabalho.pdf)>. Acesso em 15 de setembro de 2018.

<sup>7</sup> VAZ-SERRA, Adriano. *O stress na vida de todos os dias*. 3 ed. Coimbra: Distribuidora Minerva, 2007. Disponível em: <http://ideiasolta.blogs.sapo.pt/19672.html>. Acesso em 15 de setembro de 2018.

Leymann desenvolveu, ainda, um instrumento de medida de incidência de assédio moral que abarcava 45 comportamentos<sup>8</sup> distintos de violência, utilizado para realizar pesquisa da prevalência do fenômeno na população trabalhadora sueca<sup>9</sup>.

O *mobbing*, para referido autor, consistia na comunicação hostil e antiética dirigida de forma sistemática, por uma ou mais pessoas, à um indivíduo, de forma muito frequente e durante um longo período de tempo<sup>10</sup>, resultando em mal-estar psíquico, psicossomático e social da vítima<sup>11</sup>.

Passo seguinte, inúmeros foram os estudiosos a tratar do assédio moral. Marie-France Hirigoyen<sup>12</sup> o define como sendo toda e qualquer conduta abusiva, manifestada, sobretudo, através de comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam causar dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar seu ambiente de trabalho”<sup>13</sup>.

O fenômeno, ao longo das décadas, foi ganhando força em diversas áreas da ciência. Seu conceito foi, ainda que não haja consenso universal, balizado, o estudo de suas características aprofundado e as consequências que dele advém exaustivamente acompanhadas.

A problemática, ao ganhar força, ingressou no mundo jurídico. Assim, ainda que tardia, observou-se a gradativa introdução da proteção jurídica à nível internacional, supranacional e nacional dos indivíduos contra a prática de assédio moral, bem como a crescente preocupação da adoção de políticas preventivas e repressivas das condutas.

---

<sup>8</sup> Denominado LIPT – *Leymann Inventory of Psychological Terrorization*.

<sup>9</sup> TORRES, Anália; COSTA, Dália, et al. Op. cit., p.53.

<sup>10</sup> Refere que a conduta deveria perdurar por, pelo menos, seis meses.

<sup>11</sup> TORRES, Anália; COSTA, Dália, et al. Op. cit., p. 53.

<sup>12</sup> Psiquiatra e psicoterapeuta familiar de origem francesa, que estudou exaustivamente as consequências do assédio moral em diversas obras e artigos de sua autoria.

<sup>13</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. Tradução de Maria Helena Kuhner. 7 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005, p. 65.

## 1.1 Assédio Moral em Portugal

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE realizou pesquisa, em 2015, acerca da prevalência do assédio moral e sexual em Portugal, utilizando parâmetros equivalente àqueles adotados no estudo previamente realizado em 1989 sobre assédio sexual, a fim de realizar um estudo comparativo e evolutivo do fenómeno no País<sup>14</sup>.

O conceito de assédio moral adotado pela CITE na pesquisa corresponde ao conjunto de comportamentos indesejados e tidos por abusivos, praticados de forma persistente e reiterada, mediante ataque verbal com conteúdo primordialmente ofensivo ou humilhante ou, ainda, através de atos sutis, compostos por violência psicológica ou física.

O objetivo da conduta é diminuir a autoestima da vítima ou grupo de vítimas, até afastá-la do local de trabalho. As vítimas, para o conceito adotado pela CITE, são, em regra, envolvidas em situações fáticas nas quais possuem dificuldade de se defenderem.

O conceito abrange, portanto, as seguintes dimensões das condutas: isolamento social, perseguição profissional, intimidação e humilhação pessoal. Importa salientar que todas os indicadores propostos pelo estudo são exemplificativos, vez que é plenamente possível observarmos na prática diversas condutas abrangidas por cada uma das dimensões.

O isolamento social, para efeito do estudo realizado, determina que, em virtude do assédio, tenha ocorrido o isolamento ou a falta de contato com os colegas e/ou com os superiores hierárquicos.

A perseguição profissional engloba, exemplificativamente, a definição de objetivos ou metas impossíveis de serem atingidas, a desvalorização sistemática do

---

<sup>14</sup> O resultado das pesquisas está disponível no site da CITE: [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Assedio\\_Sexual\\_Moral\\_Local\\_Trabalho.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Assedio_Sexual_Moral_Local_Trabalho.pdf) e [http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Assedio\\_Sexual\\_Moral.pdf](http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Assedio_Sexual_Moral.pdf).

trabalho e a atribuições de funções e tarefas inadequadas para o cargo/função do trabalhador.

A intimidação, por seu turno, é observada em casos de ameaças sistemáticas de despedimento do empregado e de ter sido propositadamente alvo de *stress*, com o intuito de provocar o seu descontrole emocional.

A humilhação pessoal, por fim, decorre de humilhações decorrentes de seus atributos físicos, psicológicos ou quaisquer outras características que lhe sejam própria e sejam utilizadas pelo agressor na prática do assédio.

A pesquisa revelou que, em Portugal, 16,5% da população inquirida foi vítima de assédio moral, consistente no comportamento indesejado, abusivo, persistente e reiterado, de conteúdo humilhante ou abusivo. O resultado obtido na pesquisa mostra que a média portuguesa está demasiadamente acima dos demais países europeus, cuja média é de 4,1%<sup>15</sup>.

Revelou-se que, dentre as vítimas, a maioria é do sexo feminino, sem haver, no entanto, diferença significativa entre o número de homens e mulheres que são vítimas do fenômeno (0,8%).

Dentre as situações de assédio mais frequentemente encontradas no ambiente laboral em Portugal, segundo resultado obtido com a pesquisa, estão as relacionadas à intimidação (48,1%) e à perseguição social (46,5%), sendo pouco frequentes as relacionadas à humilhação pessoal (3,7%) e isolamento social (1,7%).

Embora a diferença entre o número total de mulheres e homens vítimas de assédio moral seja ínfima, a diferença entre a percentagem de vítimas de acordo

---

<sup>15</sup> A média europeia foi obtida através do estudo realizado e divulgado pelo European Working Conditions Survey (Eurofound (2017), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg). Disponível em: <[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1634en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf)>. Acesso em 20 de set. de 2018. Outrossim, de acordo com Eurofound, Violence and harassment in European workplaces: extends, impacts and policies, cita-se, à título de curiosidade, a frequência do assédio moral em outros países Europeus: na Finlândia o número de trabalhadores vítima de assédio moral em 2009 era de 6%, número que sofreu redução para 4% no ano de 2012; na Itália, em 2010, a percentagem de trabalhadores vítimas de assédio moral era de 9,5%; na Suécia, a percentagem em 2011 era de 8%. Informação disponível em: <[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_comparative\\_analytical\\_report/field\\_ef\\_documents/ef1473en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_comparative_analytical_report/field_ef_documents/ef1473en.pdf)>. Acesso em 20 de set. de 2018.

com o gênero em cada dimensão de assédio revela o modo como gênero atua nas organizações e estrutura o trabalho, as relações profissionais e define as formas de assédio moral no ambiente laboral<sup>16</sup>.

Nesse sentido, revelou-se que a frequência de mulheres que sofrem assédio moral por intimidação (49%) é maior que dos homens (46%). Dentre as modalidades de assédio por intimidação, a prática que se revelou mais frequente é de ser alvo de situações de estresse, com o intuito de levar o trabalhador ao descontrole (41,8% das mulheres e 38,2% dos homens).

A diferença apurada é sociologicamente relevante. A frequência superior dos casos de assédio por intimidação através da criação de situações de estresse que desencadeiem o descontrole emocional denota a expectativa de uma feminilidade limitada por características de fragilidade, insegurança e descontrole emocional.

Pela mesma razão acima exposta, o assédio moral através de humilhação pessoal é mais frequente nas mulheres (4,3%) do que nos homens (2,2%), denotando a imagem de fragilidade e aceitação resignada<sup>17</sup>.

Ao revés, a imagem do homem e da masculinidade estão habitualmente associadas às ideias de racionalidade, segurança, força e controle (autocontrole, controle sobre os outros e sobre as situações), motivo pelo qual é comum que o assédio seja utilizado como meio de competição no cenário profissional. Assim, o assédio por perseguição profissional é ligeiramente mais frequente nos homens (49%) que nas mulheres (45%).

O assédio por isolamento social ou falta de contato em relação aos colegas de trabalho, embora pouco frequente em ambos os gêneros, mostrou-se mais incidente nos homens (2,2%) que nas mulheres (1,4%). Por outro lado, o isolamento social ou falta de contato da vítima com a chefia, promovido pelos colegas de trabalho (assédio horizontal), somente foi observado nas mulheres (0,5%).

---

<sup>16</sup> TORRES, Anália; COSTA, Dália, et al. Op. cit., p. 131.

<sup>17</sup> TORRES, Anália; COSTA, Dália, et al. Op. cit., p. 131.

Apurou-se, ainda, que, em Portugal, a frequência do assédio moral no âmbito laboral, considerados ambos os gêneros, é maior entre os trabalhadores de 25-34 anos de idade (33,3%), seguido daqueles de 35-44 anos de idade (28,6%), dos que possuem 45 anos de idade ou mais (19,9%) e, por fim, dos trabalhadores de até 24 anos de idade (18,2%).

A prevalência de assédio moral laboral mostrou-se maior, a par do que ocorre em outros países europeus<sup>18</sup>, para ambos os gêneros, nos contratos de trabalho a termo certo do que nos contratos por tempo indeterminado<sup>19</sup>.

Outrossim, a forma preponderante de assédio moral em Portugal é vertical descendente, em que os trabalhadores não possuem qualquer poder de supervisão, chefia ou coordenação, representando 83,2% dos casos. Apenas 16,5% das vítimas de assédio ocupava posições de responsabilidade na organização em que laboravam<sup>20</sup>.

Demonstrou-se, ainda, que a frequência do assédio moral é inversamente proporcional ao grau de escolaridade das vítimas. Isto é, quanto maior o grau de escolaridade, menor a prevalência de assédio moral. Dentre as vítimas de assédio moral inquiridas, 40,7% possuía apenas ensino básico, 31,6% possuía ensino secundário e 26,6% das vítimas possuía ensino superior.

Quanto à autoria do assédio moral, em consonância com o dado anteriormente mencionado, a pesquisa demonstrou que é majoritariamente praticada pelos superiores hierárquicos ou chefes diretos – assédio moral vertical descendente (82,2% no caso de vítimas mulheres e 83,1% no caso de vítimas homens), seguido pelo assédio moral horizontal - praticado pelos colegas (13,9% no caso de vítimas

---

<sup>18</sup> Segundo informações retiradas do *European Working Conditions Survey* (2015), disponíveis em: <[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1634en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf)>

<sup>19</sup> De acordo com o resultado da pesquisa realizada pelo CITE, a frequência de assédio moral por tipo de vínculo laboral e sexo em Portugal, no ano de 2015, era de: a) contrato por sem termo: 40,6% das mulheres e 41,9% dos homens; b) contrato a termo certo: 52,3% das mulheres e 48,8% dos homens; c) recibos verdes: 1% das mulheres e 2,3% dos homens; d) estágio remunerado: 2,5% das mulheres e 1,2% dos homens; e) não sabem ou não souberam responder: 3,6% das mulheres e 5,8% dos homens.

<sup>20</sup> Não há, no entanto, menção no estudo da modalidade de assédio a que estavam sujeitos, admitindo-se que tanto podem estar sujeito ao assédio vertical ascendente (praticado pelos subordinados), descendente (de alguém que detenha cargo superior na organização) ou horizontal (colegas de trabalho com mesmo nível de hierarquia na organização empresarial).

mulheres e 12,4% no caso de vítimas homens), do assédio moral vertical ascendente – praticado pelos subordinados ou dependentes hierárquicos (2,9% no caso de vítimas mulheres e 1,1% no caso de vítimas homens), de outra pessoa que trabalha na organização, tais como setores de limpeza e segurança (2,2% dos casos de vítimas homens) e de clientes, fornecedores ou utentes (1% no caso de vítimas mulheres e 1,1% no caso de vítimas homens).

Ainda sobre a autoria, verificou-se que 69,7% dos autores são homens e apenas 30,3% das agressoras são mulheres. Ainda, que tanto os agressores homens quanto as mulheres praticam as condutas com mais frequência sobre as pessoas do mesmo sexo (as vítimas dos homens correspondiam a 62% de mulheres e 87,6% de homens; as vítimas das mulheres correspondiam a 38% de mulheres e 12,4% de homens).

A esmagadora maioria das vítimas, ao sofrerem com a prática de assédio, preferem se manter inertes, segundo resultados obtidos pela pesquisa. Assim, a reação mais comum entre homens e mulheres é a de ficar à espera de que a situação não volte a se repetir (42,7% dos homens e 40,9% das mulheres) e se abster de qualquer conduta (21,3% dos homens e 22,1% das mulheres).

Os motivos apontados pelas vítimas que levam a abstenção são a falta de informação sobre a quem recorrer, o medo de que não acreditassem nas suas alegações, por terem sido aconselhados por terceiros a não tomarem qualquer atitude e, principalmente, por terem medo de sofrerem consequências profissionais<sup>21</sup> e serem despedidos<sup>22</sup>.

Dentre as ações mais drásticas desencadeadas pelo assédio moral, nomeadamente nos casos em que o abalo psíquico e moral se torna insuportável para as vítimas, encontram-se o pedido de demissão (10,6% das mulheres e 13,5% dos homens) e o pedido de transferência (2,4% das mulheres e 1,1% dos homens), sendo este último possível nos casos de organizações empresariais maiores, que comportem a transferência.

---

<sup>21</sup> Resposta dada por 39,3% dos homens e 47,6% das mulheres.

<sup>22</sup> Resposta dada por 48,2% dos homens e 42,9% das mulheres.

### 1.1.1 Legislação Supranacional e Nacional Portuguesa

O assédio, tanto moral quanto sexual, são tratados em inúmeros diplomas de organismos internacionais. Dentre eles, citam-se, pela importância que assumem no cenário internacional, os seguintes: a Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada pela Assembleia Geral da ONU em 10/12/48; a Convenção Europeia dos Direitos do Homem, concluída em Roma em 1950 e aprovada para ratificação pela Lei 65/78, de 13/10; a Convenção da ONU de 1979 “sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Mulheres”, aprovada para ratificação pela Lei 23/80, de 26/7; a Convenção 100 da OIT “sobre igualdade remuneratória entre trabalhadores do sexo feminino e masculino”, aprovada pelo DL 407302, de 04/11/66; e a Convenção 111 da OIT, de 04/06/58, aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, “sobre a discriminação (emprego e profissão)”.

Dentre as formas de discriminação tratadas na Recomendação n. 111 da OIT encontra-se a baseada no sexo, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

No âmbito europeu, o tema é abordado em inúmeras diretivas, tanto no viés da igualdade de tratamento entre homens e mulher quanto na prevenção e repressão da prática de assédio.

O Conselho Europeu, na década de 70, emitiu duas diretivas pioneiras sobre o tema: a Diretiva 75/117/CEE, de 10/02/75, que tratou sobre a aproximação da legislação dos Estados-membros à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores de ambos os sexos, e a Diretiva 76/207/CEE, de 09/02/76, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no tocante ao emprego, à formação e à promoção profissional, bem como às condições de trabalho.

A Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27/11/2000, estabeleceu um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, trazendo em seu artigo 2º, n. 1 e 2 o conceito de discriminação e a equiparação do assédio à discriminação no n. 3. Para a diretiva, o assédio será considerado discriminação

sempre que ocorrer um comportamento indesejado em função da religião, deficiência, idade ou orientação sexual, com o intuito ou efeito de violar a dignidade da vítima e de criar um ambiente laborativo intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

No ano subsequente, foi aprovada uma Resolução do Parlamento Europeu sobre assédio moral no local de trabalho, em que se destacou a necessidade de aprofundar o conhecimento sobre o fenômeno e sobre a forma com a qual se deve trata-lo. A Resolução atribuiu, ainda, aos Estados-membros a responsabilização pela prática de assédio moral, recomendou o seu combate mediante a adoção de políticas preventivas e salientou a necessidade de medidas informativas em diversos setores da sociedade<sup>23</sup>.

A Diretiva do Conselho e Parlamento Europeu 2002/73/CE, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, define, também, os conceitos de discriminação direta e indireta, assédio e assédio sexual.

Passo seguinte, foi editada a Diretiva 2006/54/CE do Conselho e Parlamento Europeu que, a partir de 15/08/2009, revogou a Diretiva 2002/73/CE. O assédio é novamente abordado, destacando-se que qualquer forma de assédio, é considerada, igualmente, uma forma de discriminação.

Importante avanço sobre a temática ocorreu mediante o acordo intersetorial sobre assédio e violência no trabalho, datado de 26 de abril de 2007, firmado entre os representantes da *European Trade Union Confederation* (ETUI), *Confederation of European Business* (BUSINESSEUROPE), *European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises* (UEAPME) e pela *European Centre of Enterprises with Public Participation and Enterprises of General Economic Interest* (CEEP). O acordo objetivou o reconhecimento das consequências sociais e econômicas decorrentes

---

<sup>23</sup> TORRES, Anália; COSTA, Dália, et al. Op. cit., p. 64.

da prática de assédio e violência no trabalho, ressaltando as mais diversas formas que podem ocorrer e as consequências suportadas pelas vítimas<sup>24</sup>.

Mais recentemente, a Resolução do Parlamento Europeu de 8/10/2015 sobre a aplicação da Diretiva 2006/54/CE solicita à Comissão e Estados-Membros que sejam efetivamente adotadas medidas de supervisão e controle, a fim de melhorar o recolhimento de dados sobre assédio e discriminação em razão do sexo.

Por fim, a Resolução 2018/2055(INI)<sup>25</sup>, aprovada pela Comissão competente em 10/07/2018, apresenta propostas de medidas a serem adotadas para evitar e combater o assédio moral e sexual no local de trabalho, bem como em locais públicos e na vida política no âmbito da União Europeia.

No âmbito nacional, os direitos das vítimas de assédio moral são assegurados desde 1976 pela Constituição da República Portuguesa, em virtude do reconhecimento constitucional dos direitos fundamentais de igualdade, da dignidade da pessoa humana e da vedação de atos discriminatórios.

No entanto, a proteção legal contra o assédio moral no local de trabalho só foi garantida expressamente e de forma autônoma no CT de 2003. Considerava-se assédio todo comportamento indesejado, em virtude de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, patrimônio genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crônica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas ou filiação sindical, com o objetivo ou efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador<sup>26</sup>.

Com a edição do Código do Trabalho de 2009, e suas posteriores alterações<sup>27</sup>, o legislador proibiu, expressamente, a prática de assédio<sup>28</sup> e alterou o conceito de assédio. Considera-se assédio o comportamento indesejado,

---

<sup>24</sup> TORRES, Anália; COSTA, Dália, et al. Op. cit., p. 65.

<sup>25</sup> Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0265\\_PT.html?redirect#title1](http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0265_PT.html?redirect#title1)>. Último acesso em 30 de mar. de 2019.

<sup>26</sup> Artigos 23º, n. 1 e 24º, n. 2 do Código do Trabalho de 2003.

<sup>27</sup> Como através da Lei nº. 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação nº. 28/2017, de 02 de outubro, que reforçaram a prevenção e o combate contra o assédio no local de trabalho.

<sup>28</sup> Artigo 29º, n. 1.

nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado no momento de acesso ao emprego ou durante o emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador<sup>29</sup>.

Outrossim, definiu-se que a prática de assédio constitui contraordenação muito grave<sup>30</sup>, sendo aplicável punição no âmbito laborativo, ressalvada a possibilidade de apuração da responsabilidade penal legalmente prevista.

Ainda, garantiu-se expressamente o direito ao trabalhador, vítima de assédio – moral e/ou sexual, à indenização por danos patrimoniais e não patrimoniais que tenha sofrido<sup>31</sup> e a possibilidade de resolução do contrato de trabalho por justa do empregador quando vítima de assédio<sup>32-33</sup>.

## 1.2 Assédio Moral no Brasil: normas supranacionais e nacionais

Para além das normas internacionais já mencionadas, especialmente a Declaração Universal dos Direitos do Homem e as Convenções da OIT, que foram ratificadas pelo Brasil, é de extrema relevância mencionarmos as principais Convenções que visam a garantia do direito de igualdade e erradicação da discriminação da mulher. São eles: Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (1979); Convenção Americana de Direitos Humanos (1969 – Pacto de San José da Costa Rica) e Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher (1994 – Convenção de Belém do Pará).

Esta última Convenção, ratificada pelo Brasil em 27 de novembro de 1995<sup>34</sup>, define e delinea o alcance da violência contra a mulher como sendo “qualquer ato

---

<sup>29</sup> Art. 29º, n. 2.

<sup>30</sup> Art. 29º, n. 5.

<sup>31</sup> Arts. 28º e 29º, n. 4.

<sup>32</sup> Art. 394º, nº 2, f do CT.

<sup>33</sup> AMADO, João Leal. *O assédio no trabalho*, in *A igualdade nas relações de trabalho*, Maria do Rosário Palma Ramalho; Teresa Coelho Moreira (coord.), Lisboa: AAFDL, 2019, p. 155.

<sup>34</sup> De modo que passou a integrar a legislação interna brasileira.

ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada”<sup>35</sup>.

No âmbito do Mercosul, a proteção dos trabalhadores contra a prática de assédio decorre dos princípios da igualdade, vedação do tratamento discriminatório e na garantia dos direitos humanos e das liberdades fundamentais, contidos nos documentos do Mercosul, na Declaração Sociolaboral do Mercosul (1998) e do Protocolo de Assunção sobre o Compromisso com a Promoção e Proteção dos Direitos Humanos no Mercosul (2005), vez que não há norma expressa proibindo a prática do assédio<sup>36</sup>.

A proibição da prática de assédio, em ambas as modalidades, no ordenamento jurídico pátrio brasileiro se dá diante da vedação constitucional à discriminação e garantia ao tratamento igualitário entre as pessoas de ambos os sexos<sup>37</sup>, previstos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Ainda hoje, não há norma federal expressa no direito brasileiro disciplinando a prática do assédio laboral, quer proibindo, quer definindo e balizando o seu conceito jurídico. No entanto, a prática do assédio é proibida diante da ratificação de tratados internacionais que possuem força vinculativa no âmbito interno.

Outrossim, tramita no Congresso Nacional, o Projeto de Lei nº. 4.742/2001, que busca a criminalização do assédio moral no trabalho<sup>38</sup>. Até o presente momento, entretanto, não houve aprovação do projeto em questão.

---

<sup>35</sup> Art. 1º da Convenção de Belém do Pará.

<sup>36</sup> LEIRIA, Maria de Lourdes. *Assédio Sexual Laboral, Agente causador de Doenças do Trabalho: reflexos na saúde do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2012, p. 72.

<sup>37</sup> De acordo com o artigo 3º da CRFB/88, um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil é a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Ainda, a CRFB/88, ao tratar dos direitos e deveres individuais e coletivos estatui, em seu artigo 5º, caput e inciso I, que “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 igualdade, à segurança e à propriedade, nos seguintes termos: I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”.

<sup>38</sup> O PL objetiva a inclusão no CP do art. 146-A, de seguinte redação: “Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral. Pena: detenção de 3 (três) meses a 1 (um) ano e multa.”.

Alguns Estados e Municípios brasileiros, entretanto, de maneira muito tímida, preveem punição, especialmente no âmbito da Administração Pública direta e indireta, da prática de assédio moral.

Neste sentido, por exemplo, a Lei Ordinária Municipal n. 13.288/2002 de São Paulo/SP, conceitua o assédio moral, em seu artigo primeiro, como sendo todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, através da repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, resultando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário.

O dispositivo legal traz, ainda, alguns exemplos de condutas capazes de configurar assédio. São elas: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

Diante da inexistência de legislação específica e conceito jurídico legalmente estabelecido no âmbito trabalhista, faz-se necessário que a doutrina e a jurisprudência balizem os elementos constitutivos e definam as consequências a serem aplicadas para os casos concretos.

A prática do assédio acarreta na possibilidade do empregado pleitear a indenização pelos danos patrimoniais e extrapatrimoniais que tenha sofrido em virtude do ato ilícito praticado, bem como a possibilidade de rescindir indiretamente o seu contrato de trabalho, caso praticado pelo superior hierárquico, empregador ou colega de trabalho.

Nos casos em que o assediador for empregado, estará sujeito à demissão por justa causa (art. 482, b, da CLT)<sup>39</sup>, diante da prática de incontinência de conduta ou mau procedimento.

---

<sup>39</sup> Afigura-se plenamente possível, também, enquadrar a justa causa nas alíneas “j” e “k” do art. 482 da CLT, nos casos em que a vítima for, respectivamente, colega de trabalho e superior hierárquico ou

### 1.3 Denominação do fenômeno

Uma das problemáticas com que nos deparamos ao tratar do assédio moral reside na denominação terminológica do fenômeno. Em parte, a dificuldade decorre da falta de um conceito jurídico internacionalmente aceito, resultando em diferentes terminologias que acabam por excluir ou restringir determinadas modalidades de condutas.

Torna-se, por isto, indispensável a análise das terminologias adotadas ao longo dos anos, em países distintos, para, enfim, chegarmos à adoção da terminologia que mais se adequa ao conceito adotado no presente trabalho.

Leymann, um dos precursores do estudo do fenômeno aqui tratado, denominou-o como *mobbing*. A denominação proposta pelo psiquiatra foi prontamente adotada pela Suécia<sup>40</sup>, país em que se radicou e onde foram desenvolvidos os primeiros estudos acerca das condutas características e das consequências do assédio moral.

A expressão deriva do verbo inglês *to mob*<sup>41</sup>, cuja tradução literal de seu verbo remete ao sentido de assediar, cercar, perseguir e do substantivo ao sentido de multidão, turba. Neste sentido, para Leymann, como já referido anteriormente,

---

empregador do assediador. “Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: 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; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem”.

<sup>40</sup> Conforme informação prestada por Rita Garcia Pereira (*Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho – Contributo para a sua conceptualização*, Coimbra: Almedina, 2009, p. 66), a Suécia foi o primeiro país a editar uma lei específica contra o assédio moral. A Lei, datada de 1993, define o assédio moral como as “habituais e repreensíveis ações negativas dirigidas contra empregados de forma ofensiva e que podem acarretar a sua saída da organização”.

<sup>41</sup> Segundo o Dicionário de Cambridge (Disponível em: <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles-portugues/mob>, acesso em 04/01/2019), mob pode referir-se tanto à “a large group of people that is often violent or not organized” quanto “if a group of people mob someone, they get close to and surround that person in order to try to see him or her”. Ainda, cumpre lembrar que Mob, com inicial maiúscula, pode remeter à máfia.

*mobbing* consistia em condutas hostis perpetrada por um grupo repetidamente no ambiente de trabalho visando sistematicamente a mesma pessoa<sup>42-43</sup>.

Expressão largamente utilizada nos países anglo-saxônicos, o *bullying* traz um sentido muito mais abrangente do fenômeno. Está intimamente ligada ao ambiente escolar, local em que se desenvolveram os primeiros estudos, sendo posteriormente utilizada para designar condutas similares nos demais ambientes sociais (laboral, vida familiar, atividades desportivas).

A denominação, assim como a anterior, provém da língua inglesa. O verbo *to bully* refere-se ao ato de intimidar, tyrannizar, ameaçar; enquanto *bully* é o agressor, pessoa que intencionalmente ataca os mais fracos. O *bullying* engloba desde as ações menos gravosas, como perseguições e palavras ofensivas isoladas, às agressões físicas.

É justamente a amplitude demasiada do sentido da expressão que impede a sua adoção para referir-se ao fenômeno, vez que ele não comporta as agressões físicas.

Na década de 90, através de um artigo de autoria de Heinz Leymann publicado em uma revista americana, adotou-se nos Estados Unidos a denominação que até então era destinada à figura do assédio sexual para designar o assédio moral. O termo *Harassment*<sup>44</sup>, alterou o foco da denominação da conduta do assédio da vítima para o assediador.

Não obstante o termo tenha se difundido através do artigo de Leymann, o fenômeno vinha sido estudado desde 1976 pelo psiquiatra americano Carroll Brodsky, autor da obra *The harassed worker*<sup>45</sup>. Para ele, *harrassment* consistia no

---

<sup>42</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral*. Trad.Rejane Janowitzter – 9ª ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017, p. 77.

<sup>43</sup> George Wilhelm Friedrich Hegel (*Princípios da Filosofia do Direito*. São Paulo: Martins Fontes, 2002, p. 329) acresce aos requisitos determinados por Leymann a intencionalidade definida da agressão - opressão, que somente quando efetivamente exteriorizada irá firmar o ato imoral.

<sup>44</sup> Palavra de origem inglesa que, de acordo com o Dicionário de Cambridge, consiste no comportamento ilegal direcionado à uma pessoa capaz de causar sofrimento mental ou emocional, que compreende o reiterado contato indesejado sem qualquer propósito razoável, insultos, ameaças, toques ou linguagem ofensiva.

<sup>45</sup> BRODSKY CARROLL, M. *The harassed worker*, D. C., Heath and Company, Lexington, Ma., 1976.

assédio determinado por repetidos ataques à uma pessoa com o fim de atormentá-la<sup>46</sup>.

A expressão *whistleblower*<sup>47</sup> é utilizada para designar os indivíduos que, por denunciarem os problemas de funcionamento de um sistema, sejam eles de qualquer natureza, se tornam vítimas de assédio e perseguições<sup>48</sup>. O objetivo específico dessa modalidade de assédio é, indubitavelmente, silenciar aqueles que não obedecem às regras do jogo<sup>49-50</sup>.

No Japão, o fenômeno é estudado há muitos anos sob a denominação *ijime*. O vocábulo utilizado é utilizado para descrever tanto as ofensas e humilhações praticadas no âmbito escolar quanto empresarial, especialmente praticados contra os jovens trabalhadores.

Curioso, no entanto, é objetivo do fenômeno *ijime*: a prática das condutas visa a integração e adaptação dos indivíduos (estudantes/trabalhadores) ao grupo<sup>51</sup>, em sentido diametralmente oposto do assédio moral nos demais países, em que se visa o isolamento e exclusão do indivíduo.

---

<sup>46</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-Estar... cit., p. 81.

<sup>47</sup> Palavra de origem inglesa que, de acordo com o Dicionário de Cambridge (disponível em: <<https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles/whistle-blower?q=whistleblower>>): "a person who tells someone in authority about something illegal that is happening, especially in a government department or a company".

<sup>48</sup> HIRIGOYEN (Mal-Estar... cit, p. 82) retrata um caso exemplificativo do fenômeno, ocorrido no Canadá: "Ana Galtieri, 39 anos, que trabalhou durante seis anos no Ministério das Relações Exteriores em Ottawa, Canadá, processa atualmente seus superiores e seu ministro por assédio moral. Por ocasião de uma missão, ela informou sua hierarquia a respeito da má gestão e do desperdício das propriedades imobiliárias do escritório de negócios estrangeiros. Apesar de o corregedor-geral do governo já haver mencionado, em 1992, irregularidades no funcionamento, os superiores de Ana não quiseram tomar providências. Muito pelo contrário, começou para ela um processo de isolamento e assédio com duração de oito anos, e que a forçou a solicitar licença sem vencimentos por recomendação médica. Todas as providências de Ana Galtieri com o objetivo de se fazer ouvir foram, até a presente data, vãs. Em 1998, ela fundou o FAIR (*The Federal Accountability Integrity and Resolution Institute*), uma organização de funcionários que, como ela, fizeram graves denúncias e sofreram suas consequências". A par do FAIR, a autora aponta a existência de organismos similares em inúmeros países, especialmente nos países de origem anglo-saxônica.

<sup>49</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-Estar... cit., p. 81.

<sup>50</sup> Ainda que não seja possível aprofundarmos o assunto, ressaltamos o interessante estudo publicado por Júlio Manuel Vieira Gomes (*Um direito de alerta cívico do trabalhador subordinado? (Ou a proteção laboral do whistleblower)*, in Estudos Comemorativos dos 20 anos da Abreu Advogados / Ricardo Costa; Luís Gonçalves da Silva (coord.), Coimbra: Almedina, 2015, pp. 443-470) acerca da temática e das consequências no âmbito laboral.

<sup>51</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-Estar... cit., p. 83.

Na Espanha, em 2002, utilizou-se a expressão *Shunting* para referir-se às condutas consistente no isolamento e restrição de dados úteis e necessários, negação das comunicações, atribuições de tarefas de categoria e interesse menores aos empregados e na supressão de responsabilidade<sup>52</sup>. Em que pese a expressão utilizada pelo S. Juzgado Social n. 30 de Madrid não corresponder à totalidade das condutas de assédio moral, traz-se ao presente trabalho pela sua relevância nacional.

Igualmente limitado e restritivo, mas referido por alguns doutrinadores como sinônimo de assédio moral<sup>53</sup>, encontramos a denominação *bossing*. A expressão refere-se apenas à uma das modalidades do fenômeno, praticada por um superior hierárquico em face de seus subordinados. Exatamente por restringir sua significação à apenas uma das modalidades, não pode-se admitir que seja utilizada para denominar o fenômeno.

Na Itália, adotou-se majoritariamente o termo *vessazione* para definir o fenômeno, que pressupõe maus-tratos continuado e repetido da vítima. Denota-se que a denominação assenta a conduta pelo prisma do sujeito passivo e não das ações praticadas em si<sup>54</sup>.

Na Espanha, adotaram-se as denominações *acoso moral*, *acoso grupal*, *acoso institucional* ou *assetjament*, termo catalão, para referir-se ao fenômeno<sup>55</sup>. Sob o prisma do sujeito passivo e das consequências que sofre em decorrência das ações, também é possível encontrar as expressões *psicoterror* ou *terrorismo psicológico* para definir o fenômeno.

Na França, adota-se as expressões *harcèlement* que, na tradução literal, é traduzido como assédio. Diante da generalidade em que o termo pode ser

---

<sup>52</sup> PEREIRA, Rita Garcia. *Mobbing ou Assédio...* op. cit, p. 66.

<sup>53</sup> A sentença da Corte D'Appello de Turim, de 21 de abril de 2004, definiu *bossing* como o comportamento de hostilidade manifesta e marginalização praticada pelo superior hierárquico, no caso, pelo Diretor Geral em face de seu subordinado.

<sup>54</sup> Em mesmo país, alguns autores referem-se ao fenômeno como stress psicossocial.

<sup>55</sup> A denominação *acoso grupal* refere-se às situações em que o sujeito passivo é submetido a perseguição ou pressão psicológica por um ou alguns membros do grupo, mediante a cumplicidade ou concordância dos demais. O *acoso institucional*, por seu turno, pressupõe o apoio expresso da organização/instituição a que todos pertencem.

empregado e visando determinar a sua aplicabilidade no âmbito juslaboral, Jean Jaqcmain opta pela expressão *harcèlement professionnel*.<sup>56</sup>

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, nos trabalhos sobre o tema realizados em 1998 e 2000, coordenados por Vittorino Di Martino, denominou a prática do fenômeno como violência no trabalho (*violence at work*).

O Tribunal de Justiça da Comunidade Européia – TJCE, em 2002, consagrou a expressão *assédio psicológico* ao tratar do fenômeno. Outras expressões que ganham força progressiva ao referir-se ao fenômeno no âmbito Europeu são: violência horizontal, violência psicológica no trabalho, terrorismo psicológico e *work trauma*. Todas igualmente subjetivas e focadas no sujeito passivo.

Por fim, em Portugal coexistem as expressões assédio moral, assédio psicológico e *mobbing*. Alguns doutrinadores pátrios defendem que a expressão *mobbing* seria a adequada para tratar do fenômeno, vez que seria mais abrangente e englobaria as demais expressões<sup>57</sup>. O assédio psicológico, assim, atenderia apenas às condutas em que a violência psicológica afetasse o equilíbrio emocional do sujeito passivo. O assédio moral, por sua vez, estaria adstrito aos casos de constatação de sentimentos de humilhação e degradação do sujeito passivo.

O legislador português, ao tratar do assunto no Código do Trabalho, utiliza-se expressamente da palavra “assédio”, referindo-se à ambas as modalidades (assédio moral e sexual).

No Brasil, majoritariamente, utiliza-se a expressão assédio moral para atender ao conjunto de ações características do fenômeno<sup>58</sup>. Encontramos, embora em menor escala, outras denominações ao fenômeno<sup>59</sup>.

---

<sup>56</sup> GARCIA, Rita Pereira. *Mobbing ou...* cit., p. 72.

<sup>57</sup> GARCIA, Rita Pereira. *Mobbing ou...* cit. pp. 72-73.

<sup>58</sup> À título exemplificativo, encontramos a expressão utilizada por inúmeros doutrinadores brasileiros, tais como Sérgio Pinto Martins (*Assédio Moral no Emprego*, 5ª ed., São Paulo: Saraiva, 2017), Francisco das Chagas Lima Filho (*O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2009); Alice Monteiro de Barros (*Curso de Direito do Trabalho*, 5ª ed., São Paulo: LTr, 2009), dentre tantos outros.

<sup>59</sup> Márcia Novaes Guedes (*Terror Psicológico no Trabalho*, 3ª ed., São Paulo: LTr, 2008) por exemplo, se refere ao assédio moral como “terror psicológico”.

Como pontuado por Blanco Barea nenhuma das expressões acima elencadas, embora não estejam incorretas, é suficiente para abarcar a totalidade das condutas do fenômeno. Elas são, em verdade, complementares e interdependentes. Neste sentido, têm-se que o assédio será, necessariamente, psicológico visto que as condutas se manifestam através de violência psicológica – e não física. Será moral porque nitidamente atentatório ao direito fundamental da integridade moral.

#### 1.4 Assédio Moral: conceito, elementos constitutivos e modalidades.

Antes de adentrarmos no conceito de assédio para fins juslaborais, cumpre diferenciar figuras que, embora em um primeiro momento se pareçam, com ele não devem se confundir. Dentre elas, cita-se o estresse, as agressões pontuais, a síndrome de *burnout* e as más condições de trabalho<sup>60</sup>.

O estresse, segundo definição de Hans Selye, médico austro-húngaro que, ampliando os trabalhos realizados por Cannon, consagrou-se como o “pai da estressologia”<sup>61</sup>, é constituído, concomitantemente, pelo agente estressante e pela reação do organismo de determinado indivíduo à ação do agente estressante<sup>62</sup>.

O estresse laboral, por seu turno, consiste na reação emocional, fisiológica ou de conduta aos mais variados aspectos danosos ou prejudiciais relacionados ao trabalho em si, à organização ou ao ambiente de trabalho<sup>63</sup>.

Ressalta-se que o estresse, não necessariamente, estará associado à agentes negativos. Quando o estresse for considerado o processo de adaptação dos

---

<sup>60</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-Estar... cit., p. 35.

<sup>61</sup> OLIVEIRA, E.A.. *Delimitando o conceito de stress*. Revista de Ciências Biológicas e Saúde (Anhanguera Educacional, Valinhos) , v. I, 2006, p. 12.

<sup>62</sup> HIRIGOYEN, Marie-France, Mal-Estar... cit., p. 19.

<sup>63</sup> LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *O Assédio Moral nas Relações Laborais e a Tutela da Dignidade Humana do Trabalhador*, São Paulo: LTr, 2009, p. 79.

indivíduos às condições ambientais, mesmos eventos positivos<sup>64</sup> (ganhar na loteria, por exemplo) tornam-se estressores<sup>65</sup>.

O estresse, em níveis moderados, pode, inclusive, melhorar a produtividade dos trabalhadores no ambiente laboral. Em demasia e por períodos prolongados, no entanto, sejam os agentes estressores positivos ou negativos, pode gerar inúmeras consequências tanto para a saúde do trabalhador quanto para a organização laboral.

Dentre as consequências dos altos níveis de estresse para a organização laborativa, destacam-se o progressivo absenteísmo, atrasos do empregado, queda de desempenho e rendimento profissional, sabotagem e acidentes de trabalho<sup>66</sup>. As consequências são perceptíveis e facilmente identificadas, quando há o controle do ambiente laboral.

De outro norte, as consequências para a saúde do trabalhador nem sempre são perceptíveis. Dentre as principais consequências físicas associadas ao elevado nível de estresse dos trabalhadores estão a pressão arterial elevada, problemas cardíacos, elevados níveis de colesterol e aumento das taxas de lesões<sup>67</sup>. As consequências psicológicas são inúmeras, podendo resultar em quadros de depressão, Síndrome de *Burn-out*<sup>68</sup>, crises de ansiedade, etc<sup>69</sup>.

---

<sup>64</sup> Denomina-se eustress o estresse decorrente de agentes positivos, enquanto o estresse decorrente de agentes negativos é conhecido por distress.

<sup>65</sup> KRUMM, Diane J. Psicologia do trabalho: uma introdução à psicologia industrial/organizacional. Tradução Dalton Conde de Alencar; revisão técnica Marcos Aguiar de Souza. Rio de Janeiro: LTC, 2005, p.279.

<sup>66</sup> KRUMM, Diane. Op. cit. p. 280.

<sup>67</sup> KRUMM, Diane. Op. cit. p. 281.

<sup>68</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. Mal Estar... cit. p. 20.

<sup>69</sup> Marie-France Hirigoyen (Mal-Estar... cit., pp- 21/22) ilustra, com maestria, uma situação em que, embora tenha iniciado como um quadro de estresse elevado, tornou-se um caso de assédio moral, agravada ainda mais as consequências à saúde do trabalhador: "Dênis trabalha há vinte anos no departamento jurídico de um grande banco americano. A partir da reestruturação administrativa e da onda de demissões que se seguiu, as condições de trabalho deterioraram. O estresse é constante, devido à sobrecarga de trabalho decorrente da saída de um certo número de funcionários, mas também pelas modificações muito frequentes de procedimentos e programas de informática. Impõem-se aos empregados reuniões fora do expediente, e trocam-nos frequentemente de sala. Os antigos, suspeitos de não ser suficientemente ágeis, são supervisionados por jovezinhas ambiciosas e deslumbradas. Dênis está cansado e nervoso. Aumenta o consumo de álcool e cigarros. Sua mulher se queixa de seu mau humor em casa. Apesar de tudo, ele aguenta, disposto a resistir. As coisas pioram para ele quando fratura o pulso praticando esporte e obtém uma licença médica, em pleno período de sobrecarga. Sua superiora hierárquica se torna então ostensivamente desagradável. Assim que volta, sem querer lhe perguntar sobre o seu estado, começa a ataca-lo, criticar

Os fatores que mais comumente desencadeiam o estresse no ambiente laboral estão relacionados à carga de trabalho (sobrecarga ou ínfima), a incerteza relacionada ao cargo e à carreira, a insegurança frente às novas tecnologias, falta de demanda de pessoal, falha ou falta de comunicação no local de trabalho, bem como a prática de assédio (moral ou sexual) no ambiente de trabalho<sup>70</sup>.

Assim, muito embora o estresse não possa ser confundido com o assédio, visto se tratar de patologia que possui inúmeros fatores desencadeantes, não se nega que o assédio é passível de desencadear o estresse nos sujeitos passivos da conduta<sup>71</sup>.

De igual sorte, não se pode admitir, em regra, que uma agressão pontual ou isolada, ainda que se traduza inequivocamente em um ato de violência, seja capaz de, por si só, caracterizar assédio moral.

Exemplifica-se com o caso de um empregador que, em determinado dia, humilha um funcionário perante os colegas em virtude de erro cometido na execução do trabalho. É possível admitir-se que a situação enseja a reparação do dano moral causado mas, certamente, esta atitude isolada do empregador não é suficiente para caracterizar assédio moral.

As agressões pontuais ou isoladas normalmente são relacionadas à reação diante de determinados acontecimentos específicos e são decorrentes da impulsividade do agente. Ao revés, no assédio moral está-se diante de “agressão perpétua”, cujo objetivo é definido e as ações premeditadas.<sup>72</sup>

---

sistematicamente seu trabalho e fazer observações sarcásticas cada vez que ele comete erros. Para melhor vigiá-lo, instala a mesa de Dênis perto da sua, mas no corredor. Ele se sente de tal modo perturbado, que tem dificuldades em se concentrar e trabalha com mais lentidão, o que aumenta a agressividade de sua superiora. Dênis fica permanentemente apreensivo, dorme mal e tem pesadelos estranhos com brigas e discussões. Uma tarde, depois de uma reunião tumultuada, onde mais uma vez sua chefe o humilha publicamente, Dênis passa mal, e seus colegas são obrigados a acompanhá-lo até a sua casa. A partir daí, torna-se impossível para ele retornar ao trabalho. De manhã, quando está se preparando, é tomado por náuseas e obrigado a deitar-se novamente”

<sup>70</sup> KRUMM, Diane. Op. cit. pp. 281-282.

<sup>71</sup> LIMA FILHO, Francisco das Chagas. Op. cit., p. 80.

<sup>72</sup> HIRIGOYEN, Marie-France, Mal-Estar... cit. p. 31.

Não obstante não se trate efetivamente de assédio moral, o dano eventualmente causado pela conduta isolada também será indenizável, quando presentes os demais pressupostos legais para a responsabilização do empregador.

Como se discorrerá em momento posterior, a caracterização do assédio moral pressupõe, via de regra, a reiteração da conduta agressiva por parte do sujeito ativo.

A Síndrome de *Burn-out*<sup>73</sup>, também conhecida como *Stress Laboral*, *Stress Laboral Assistencial*, *Stress Profissional*, *Stress Ocupacional*, Síndrome de Queimar-se pelo Trabalho, Neurose Profissional, Neurose de Excelência, Síndrome do Esgotamento Profissional e Síndrome de Estar Acabado<sup>74</sup>, refere-se ao processo de exaustão biopsicofisiológico<sup>75</sup>.

O psicanalista Herbert Freudenberger, em 1974, descreveu o próprio quadro clínico de exaustão física-emocional decorrente da vida profissional em um artigo original, intitulado *Staff burn-out*, publicado no *Journal Social Issues*.

O psicanalista alemão sustentava que o *Burn-out* resulta do esgotamento, da decepção e da perda de interesse pela atividade de trabalho de prestadores de serviços que atuam diretamente em contato com outras pessoas, decorrente, justamente, desse contato diário<sup>76</sup>.

Atualmente, no entanto, a definição mais aceita<sup>77</sup> da Síndrome de *Burn-out* é aquela desenvolvida por Christina Maslach, professora de Psicologia na

---

<sup>73</sup> O termo *burn-out*, proveniente da língua inglesa, designa o esgotamento, cansaço extremo normalmente causado pelo excesso de trabalho.

<sup>74</sup> PEREZ, João Celso Fares. *Síndrome de Burnout, Síndrome do Esgotamento Profissional*, In: Revista Meio Ambiente Industrial, v. 11, n. 62, 2006, p. 62.

<sup>75</sup> No Brasil, a Síndrome de Burnout é considerada moléstia ocupacional (“Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados com o Trabalho”), diante do enquadramento legal no Decreto 3048/99.

<sup>76</sup> PEREZ, João Celso Fares. Op. cit. p. 62.

<sup>77</sup> Francisco das Chagas Lima Filho (O Assédio... cit., p. 73) assevera, no entanto, haverem 5 estágios diferentes da Síndrome de Burnout. Alerta para a dificuldade de diagnóstico da patologia, em virtude da frequência com que as pessoas também são portadoras de quadros depressivos. Assevera, ainda, que as pessoas podem retroceder às etapas anteriores da Síndrome, bem como o tempo de evolução entre uma e outra pode variar de acordo com a capacidade de resistência à pressão de cada indivíduo. Estima que o processo inteiro da Síndrome dure de 6 a 8 anos. As cinco etapas e as características de cada uma delas são as seguintes: “a) entusiasmo – nessa primeira fase, o trabalhador vislumbra sua atuação profissional de maneira exagerada, com idealismo e uma noção distorcida da realidade; b) dificuldade – aqui o profissional percebe que seu trabalho está longe do ideal imaginado na fase anterior e, com isso, passa a sentir dificuldades para se adaptar à realidade; c) isolamento – nesse estágio a pessoa começa a evitar o trabalho e sente dificuldade até

Universidade da Califórnia, EUA, sendo constituída por três dimensões: a exaustão ou o esgotamento emocional; a despersonalização e a inadequação profissional<sup>78</sup>.

A primeira dimensão é demarcada pela sensação do indivíduo estar além dos limites psicofísicos. As principais fontes de exaustão estão relacionadas à sobrecarga de trabalho e o conflito pessoal no trabalho.

Na fase de despersonalização, o trabalhador inicia a se distanciar dos colegas de trabalho e dos clientes. Sinaliza, normalmente, uma resposta impessoal com relação à eles, podendo abranger atitudes hostis.

A inadequação profissional, por seu turno, corresponde ao abandono da realização profissional. O trabalhador passa a apresentar, não raro, sentimentos de incompetência, desvalia e ineficácia, associando inúmeras auto avaliações negativas e destrutivas.

Trata-se, portanto, de patologia caracterizada por sinais e sintomas de exaustão física, psíquica e emocional decorrentes da sua inadaptação ao trabalho prolongado, altamente estressante e com alta carga de tensão.

A sintomatologia, didática e clinicamente, pode ser classificada em quatro categorias: físicas, psíquicas, emocionais e distúrbios do comportamento.

Os sintomas físicos englobam sensações de fadiga constante e progressiva, distúrbios do sono, dores cervicais, cefaleia tensional, perda de apetite, cansaço intenso, dentre outros.

Os psíquicos englobam, dentre outros: diminuição da memória e dificuldade para concentração, grande tensão, ansiedade, dificuldade em tomar decisões, diminuição do rendimento intelectual, da criatividade e espontaneidade.

---

mesmo para ir trabalhar; d) hostilidade – chegando a esse estágio, o trabalhador começa a apresentar um comportamento hostil com colegas, clientes, família e amigos; e) apatia – nessa última fase a vítima da síndrome se torna totalmente indiferente a tudo e não vê mais nenhum sentido no que faz, e depois desse estágio, é só uma questão de tempo para adoecer de fato, pois para ela o trabalho passa a representar um sofrimento”.

<sup>78</sup> PEREZ, João Celso Fares. Op. cit., p. 63.

Os sintomas emocionais abrangem o desânimo, a perda de entusiasmo, humor deprimido, oscilação de humor e depressão, perda de interesse por suas atividades ou por hobbies, queda de autoestima, etc.

Os distúrbios de comportamento, por fim, representam a tendência ao isolamento, perda da iniciativa e morosidade no desempenho das atividades profissionais, consumo abusivo de bebidas alcoólicas, dentre outros.

Dentre as profissões mais afetadas pela Síndrome de *Burn-out* destacam-se aquelas que lidam diretamente com situações de risco de vida (médicos, bombeiros, policiais), no atendimento ao consumidor, gerenciando equipes (gerentes, diretores, líderes) e segurança (pessoal e patrimonial).

As más condições de trabalho, por fim, são frequentemente caracterizadas erroneamente como assédio moral. É imperioso, para a correta verificação de sua caracterização, analisar a intencionalidade do sujeito ativo.

Via de regra, as más condições de trabalho relacionadas à iluminação, instalação, meios e espaço de trabalho, não constituirão assédio moral. Obviamente que deverão ser punidas pelos fiscais de trabalho, caso sejam constatadas irregularidades e estejam em desacordo com a legislação vigente.

Somente se admitirá que as más condições de trabalho caracterizem assédio moral quando forem utilizadas como meio para as condutas assediadas. Assim, nos casos em que o empregador se utilizar das más condições para “punir” determinado empregado (confinando-o à escritório mal iluminado e sem ventilação, distante dos demais empregados) estaremos diante de assédio moral.

### 1.4.1 Assédio moral: conceito jurídico adotado

Após termos delimitado as condutas e as situações que, por si só, não são hábeis a caracterizarem assédio moral, embora com ele se assemelhem, cabe-nos conceituar o que é, efetivamente, assédio moral para fins juslaborais.

Ainda hoje não há um consenso acerca do conceito do assédio moral, justamente pela abrangência e subjetividade que circundam as suas condutas. Outras ciências, como a psicologia, sociologia e psiquiatria, propõem conceitos e noções que circundam o fenômeno e são indispensáveis para a base de formulação do conceito jurídico.

Leymann defendia que o assédio moral consistia na situação em que uma pessoa ou grupo de pessoas exercem, de forma sistemática e frequente (em média uma vez por semana), durante lapso temporal prolongado (mínimo de 6 meses), uma violência psicológica grave sobre outrem, com quem possui uma relação de trabalho marcada pela assimetria, com o objetivo de destruir sua rede de comunicações, sua reputação, minar seu exercício profissional até que, finalmente, a vítima abandone o emprego<sup>79</sup>.

Para a psiquiatra e psicanalista Marie-France Hirigoyen, assédio moral no trabalho é definido por qualquer conduta abusiva, seja ela exercida através de gestos, palavras, comportamentos ou atitudes, atentatória à dignidade ou integridade física ou psíquica de uma pessoa, praticada de forma repetida ou sistematizada, resultando na ameaça de seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho<sup>80</sup>.

Também no âmbito jurídico, não existe uma definição completamente consensual de assédio moral laboral. É assente, no entanto, que é fundamental para

---

<sup>79</sup> LEYMANN. *Apud* BARROS, Alice Monteiro de. Op. Cit., p. 928.

<sup>80</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral*. Trad.Rejane Janowitzzer – 9ª ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017, p. 17.

a caracterização do fenômeno a acumulação das condutas agressivas que, isoladamente, perderiam intensidade e significado<sup>81</sup>.

Na França, entende-se, majoritariamente<sup>82</sup>, por assédio moral todo comportamento abusivo, sistemático ou reiterado, que atente contra a dignidade ou integridade física ou psíquica do trabalhador, ameaçando seu emprego ou degradando seu ambiente laboral<sup>83</sup>.

Na Itália, o assédio moral traduz-se no comportamento hostil, vexatório ou de perseguição psicológica realizado pelo colega de trabalho, pelo empregador ou pelo superior hierárquico em face do dependente identificado como vítima<sup>84</sup>.

Na Espanha, considera-se toda forma de agressão (ativa ou omissiva) sistemática ou reiterada, no ambiente de trabalho, de conteúdo degradante e que atente contra a integridade moral do trabalhador, com aptidão a provocar danos psíquicos, físicos, patrimoniais ou de prejudicar gravemente a empregabilidade da vítima<sup>85</sup>.

No Brasil, alguns doutrinadores definem o assédio moral como toda conduta abusiva, de natureza psicológica<sup>86</sup>, atentatória à dignidade e à integridade psíquica/moral e/ou física, praticada de forma reiterada contra um trabalhador, no ambiente de trabalho ou em função dele<sup>87-88</sup>, com o intuito de colocar em perigo o seu trabalho ou degradar o ambiente laborativo.

---

<sup>81</sup> REDINHA, Maria Regina. *Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho*, In Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura/coord. José de Oliveira Ascensão [et al.], Lisboa: Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2003, 2.v, p. 837.

<sup>82</sup> Embora este seja o entendimento majoritário, alguns doutrinadores franceses, como Anne Martin-Serf, por exemplo, entendem que, a depender da gravidade, um ato isolado seria suficiente para a caracterização de assédio moral.

<sup>83</sup> SEQUEIRA, Alexandra Marques, op. cit., p. 249.

<sup>84</sup> TUILLINI, Patrizia, *Mobbing e rapporto di lavoro*, In Rivista Critica del Diritto Privato, Ano XIX, 2000, nº. 3, p. 251.

<sup>85</sup> CORREA CARRASCO, Manuel. *El concepto de acoso moral en el trabajo*, Acoso Moral em el trabajo, coord. Manuel Correa Carrasco. Navarra: Editorial Aranzadi, 2006 p.89.

<sup>86</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. Jus Navigandi, Teresina, Ano 10, n. 1149, 24 ag. 2006. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/8838/noco-es-conceituais-sobre-o-assedio-moral-na-relacao-de-emprego>>. Acesso em 27 de set. 2018.

<sup>87</sup> LIMA FILHO, Francisco das Chagas. Op. cit. p. 37.

<sup>88</sup> A ressalva é feita diante da transcendência dos poderes do empregador para as situações extralaborais, bem como de certo respeito e “temor reverencial” que os empregados muitas vezes têm

Para outros, devemos ter por assédio moral no local de trabalho toda e qualquer conduta abusiva manifestada, sobretudo, através de atitudes, palavras ou gestos com potencial de causar dano à personalidade, à dignidade, à integridade física ou psíquica do trabalhador, objetivando pôr em risco o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho<sup>89</sup>.

A jurisprudência brasileira, em especial o Tribunal Superior do Trabalho<sup>90</sup>, conceitua o assédio moral como uma forma de violência no trabalho caracterizada por um conjunto de atos ou comportamentos perversos, hostis, indesejáveis e abusivos, praticados por um colega de trabalho ou superior hierárquico, cuja repetição acarreta na violação da dignidade do trabalhador e na degradação das condições de trabalho, podendo trazer sérios prejuízos para a saúde física e/ou mental da vítima.

Em Portugal, a previsão normativa do assédio acaba por balizar a noção conceitual adotada no País, embora não salva de críticas por parte da doutrina. Tomando-se por base o CT e os demais conceitos já perfilhados, teremos por assédio moral todo comportamento indesejado, reiterado ou sistemático, praticado no momento do acesso, durante ou em virtude do emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou efeito de perturbar, constranger ou afetar a dignidade do trabalhador, ou, ainda, de degradar as suas condições de trabalho, mediante a

---

para com os empregadores mesmo fora do ambiente laborativo. Assim, ainda que o assédio ocorra fora da jornada de trabalho, se estiver com ela relacionada, será suficiente para a sua caracterização. Exemplifica-se com o caso do superior hierárquico que, fora dos quadros da empresa e após o horário de trabalho, manda mensagens sms à trabalhadora com conteúdo ofensivo relacionado ao seu trabalho ou, ainda, ao encontra-la em evento social (restaurantes ou jantares beneficentes não relacionados ao trabalho), profere críticas ofensivas relacionadas à sua atuação profissional perante terceiros.

<sup>89</sup> CARVALHO, Patrícia Oliveira Cipriano de. Direitos da Personalidade do Trabalhador: Assédio Moral, In: Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, v. 27, n. 313, julho 2015, p. 70; NASCIMENTO, Sônia Mascaro, *Assédio Moral e Dano Moral no Trabalho*, 3 ed., São Paulo: LTr, 2015. Paulo Eduardo Vieira de Oliveira (Assédio Moral no Trabalho: caracterização e consequências, São Paulo: LTr, 2013, p. 25) acrescenta que o assédio é “uma forma de comportamento negativo entre trabalhadores, ou entre superiores hierárquicos e subordinados, pelo qual a pessoa ou as pessoas visadas são repetidamente humilhadas, direta ou indiretamente, por uma ou mais pessoas, com o propósito de isolamento” cujo “resultado final, que não é necessariamente propositado, é o isolamento no ambiente de trabalho ou a saída do local de trabalho, ou mesmo a rescisão do contrato de trabalho a pedido do empregado”.

<sup>90</sup> Neste sentido: TST, RR 3755300-19.2007.5.09.0005, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, DJ 27/02/2015 e TST, RR 526-18.2011.5.04.0010, Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DJ 21/08/2015. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/jurisprudencia>>.

criação de um ambiente hostil, intimidativa, humilhante ou desestabilizador, pondo em risco sua empregabilidade.

#### **1.4.2 Elementos Constitutivos do Assédio Moral Laboral**

Os elementos constitutivos nada mais são que os requisitos que necessariamente deverão de concorrer, de forma conjunta, para a verificação da existência do assédio moral<sup>91</sup>, levando-se em consideração o conceito já perfilhado.

Consideram-se, portanto, elementos constitutivos do assédio moral laboral: os sujeitos (ativo e passivo); a conduta indesejada suscetível de causar o dano à vítima (de natureza psíquica, física, patrimonial ou moral); a reiteração das condutas; a intencionalidade reprovável; e, por fim, a relação com o ambiente laboral.

##### **1.4.2.1 Os sujeitos do Assédio Moral: Ativo e Passivo**

Para a ocorrência do assédio moral, é necessário que, ao mesmo, existam duas pessoas envolvidas: assediador (sujeito ativo) e vítima ou assediado (sujeito passivo). Não obstante, é plenamente possível a concorrência de sujeitos em um ou ambos os polos, sem que acarrete na desconfiguração, por si só, do fenômeno.

O sujeito ativo do assédio<sup>92</sup> poderá ser qualquer pessoa que, em virtude do vínculo estabelecido com a vítima através do trabalho, pratique as condutas lesivas. Embora na maioria dos casos o assédio esteja intimamente ligado às relações de assimetria e subordinação, derivado do abuso do poder diretivo do empregador, e, conseqüentemente, seja praticado pelos superiores hierárquicos, admite-se que seja

---

<sup>91</sup> LIMA FILHO, Francisco das Chagas. Op. cit., p. 39.

<sup>92</sup> Sônia Mascaro Nascimento (Assédio Moral... cit., pp. 29-30) traça interessante perfil psicológico do assediador. Refere que ele costuma ser "autoritário e narcisista, motivo pelo qual, em regra, não tem qualquer consideração pelo assediado. Nesse sentido, seria possível identificar um iter procedimental do assédio: recusa de comunicação direta com a vítima, desqualificação, descrédito, isolamento, constrangimento e indução do assediado ao erro, e, até mesmo (mas nem sempre, visto serem fenômenos distintos) assédio sexual com o fito único de "coisificar" a vítima. Todavia, por ser uma conduta que se protraí no tempo, não é fácil reconhecer o momento exato em que um trabalhador passa a ser vítima de assédio moral."

praticado pelos colegas de trabalho ou pelos inferiores hierárquicos em detrimento de seus superiores.

O sujeito passivo, por seu turno, pode ser qualquer trabalhador, independentemente do nível hierárquico que detém na organização empresarial, que seja alvo das condutas de assédio.

Não se pode negar, entretanto, que certos grupos<sup>93</sup> possuem uma probabilidade maior de serem alvo de assédio, diante da posição de vulnerabilidade que se encontram perante o mercado de trabalho e na própria empresa<sup>94</sup>. Os grupos de maior vulnerabilidade<sup>95</sup> são representados pelas mulheres, pelos trabalhadores estrangeiros, pelas pessoas que apresentam algum tipo de incapacidade ou debilidade e aqueles contratados por tempo determinado.

#### 1.4.2.2 A conduta

A conduta é representada por atos de agressão e hostilidade, de caráter abusivo e indesejado, suscetível de causar danos à vítima e deteriorar de forma intolerável as relações sociais<sup>96</sup>.

Diante da multiplicidade de atos de agressão psicológica que podem caracterizar assédio, adota-se largamente a agrupação de cinco tipos básicos de condutas<sup>97</sup>: atividade de assédio que impedem a comunicação adequada da vítima

---

<sup>93</sup> Marie-France Hirigoyen (*El acoso moral em el trabajo; Distinguir lo verdadero de lo falso*. Tradução Espanhola de Núria Pujol i Valls. Buenos Aires: Paidós, 2001, pp. 193-199) assevera que o empregado possui maior probabilidade de ser vítima de assédio quando apresenta incômodo para algum outro trabalhador ou para o equilíbrio do grupo, destacando algumas características comumente associadas às vítimas: a) pessoas que não se encaixam no padrão dominante social (cor da pele, orientação sexual, sexo, etc); b) pessoas muito competentes ou que ocupam muito espaço, vez que podem estimular a competitividade e “ofuscar” os colegas e superiores hierárquicos; c) pessoas protegidas com alguma estabilidade de empregado; d) pessoas que não se integram ao grupo e vivem isoladas; e) pessoas menos eficazes; f) pessoas com alguma debilidade temporária; g) pessoas que não deixam ser conduzidas ou formatadas, em virtude de seus valores morais.

<sup>94</sup> LIMA FILHO, Francisco das Chagas. Op. cit. p. 44.

<sup>95</sup> Não representam, no entanto, a totalidade dos grupos de pessoas vulneráveis no mercado de trabalho. Poderíamos acrescentar aos exemplos os idosos, os negros e os homossexuais.

<sup>96</sup> LIMA FILHO, Francisco das Chagas. Op. cit., p. 53.

<sup>97</sup> Os agrupamentos foram realizados pela doutrina tendo como base a classificação feita por Leymann.

no seu entorno laboral; atos que dificultam ou impedem a vítima ao estabelecimento de contatos sociais; atividades dirigidas a desacreditar a reputação pessoal da vítima; atividades orientadas a desacreditar a reputação profissional da vítima; e atividades que produzem efeitos nocivos sobre a saúde física ou psíquica da vítima<sup>98</sup>.

O primeiro grupo é representado por ações que impliquem na dificultação e no isolamento parcial do empregado no local de trabalho. Pode ocorrer através da mudança do local de trabalho, com o fim de isolá-lo dos demais colegas, ou através da supressão dos meios de comunicação e equipamentos que utiliza para o desempenho de suas funções (telefone, fax, computador, etc.).

O segundo, representa as condutas que objetivam o isolamento físico e bloqueio de comunicação da vítima com os demais integrantes da organização. Os atos mais observados nesta categoria são os seguintes: ignorar a presença da vítima, dirigindo-se exclusivamente aos outros; deixar de falar com a vítima; evitar qualquer contato, excluindo a vítima das atividades sociais; proibir os colegas de dirigirem a palavra à vítima; proibir a vítima de falar com os colegas; comunicar-se com a vítima apenas por escrito, etc.<sup>99</sup>.

O terceiro grupo é composto pelas condutas que atacam a vítima através de comentários sobre sua vida pessoal. Assim, integram o grupo comentários que a ridicularizam, rumores sobre sua vida privada, atribuição de problemas psicológicos inexistentes, ataques à crenças políticas ou religiosas, críticas à forma de se vestir ou à forma física, comentários ofensivos sobre a sua nacionalidade, etc.<sup>100</sup>. São comportamentos que violam gravemente a dignidade da vítima, causando-lhe imensa humilhação, e são praticados, preferencialmente, na frente de outros colegas de trabalho<sup>101</sup>.

O quarto grupo é representado por atos diretamente ligados à atuação profissional da vítima. Assim, se materializam através dos seguintes

---

<sup>98</sup> LIMA FILHO, Francisco das Chagas. Op. cit., p. 54.

<sup>99</sup> OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira. *Assédio Moral no Trabalho: caracterização e consequências*. São Paulo: LTr, 2013, pp.36-37.

<sup>100</sup> LIMA FILHO, Francisco das Chagas. Op. cit., p. 54.

<sup>101</sup> OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira. Op. cit., p. 38,

comportamentos: atribuição de trabalhos inúteis; não atribuir tarefas ou, ao revés, atribuir número excessivo de tarefas; criticar o trabalho da vítima de forma injusta ou exagerada; bloquear promoções, ocultando competências ou dando informações erradas, etc.

O último grupo refere-se àqueles comportamentos mais invasivos, tais como ameaças, agressões verbais e até, em casos mais extremos, violência física (encontrões, esbarrões, tapas ou bofetadas)<sup>102</sup> e sexual.

Ainda, é possível que a conduta seja praticada presencialmente, como ocorrerá, por exemplo, através de ofensas verbais proferidas em frente aos demais colegas, ou à distância, através de escritos por meios informatizados (mensagens de texto sms, e-mail, *whatsapp*, etc.)<sup>103</sup>, sendo usual que o agressor alterne ou pratique a conduta pertencente à grupos distintos e por diversos meios ao longo do tempo.

#### 1.4.2.3 A reiteração da conduta

Para a caracterização do assédio moral, não basta a existência dos sujeitos e da conduta potencialmente lesiva, é necessário<sup>104</sup>, também, que exista a sua repetição por um determinado período de tempo.

Em vista disso, como já referido anteriormente, alguns doutrinadores defendem que a agressão deve persistir pelo período mínimo de seis meses e possuir, ao menos, frequência semanal.

Não nos parece, no entanto, razoável, fixar um período mínimo ou frequência exata para a caracterização do assédio. Primeiro porque estaríamos diante de prova

---

<sup>102</sup> AZEVEDO, André Jobim de. *Assédio Moral no Trabalho*, In *Direito & Justiça*, v. 37, n. 2, jul/dez 2011, p. 85.

<sup>103</sup> Interessante é a análise feita por Renato de Castro Marino e Lúcia Helena Fazzane de Castro Marino (A conduta do Assédio Moral Virtual no Ambiente de Trabalho, In *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, Lisboa, Ano 4 (2018), n. 2) sobre as mudanças decorrentes da adoção de novas tecnologias no ambiente de trabalho e do surgimento da nova modalidade de assédio: o cyberbullying. Disponível em: <[https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/2/2018\\_02\\_0479\\_0500.pdf](https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/2/2018_02_0479_0500.pdf).> Acesso em 01 de out. 2018.

<sup>104</sup> Embora não seja unânime, este é o posicionamento adotado pela maioria dos doutrinadores e da jurisprudência pesquisados.

praticamente impossível de ser produzida pelo empregado<sup>105</sup>; segundo, porque importa é que os atos sejam praticados de forma continuada por determinado espaço de tempo, de modo a atentar contra a integridade psicológica ou moral do trabalhador, independentemente do número exato de dias ou meses em que os atos tenham ocorrido<sup>106</sup>.

#### 1.4.2.4 A finalidade da conduta

A consideração da finalidade ou objetivo da conduta como requisito essencial para a caracterização do assédio, tal como definido no art. 29, nº 1, do CT, não é unânime na doutrina e na jurisprudência pátrias.

Alguns doutrinadores defendem que a legislação portuguesa não exige dolo ou intenção assediante para a caracterização do fenómeno<sup>107</sup>; outros afastam a intencionalidade como elemento essencial do assédio moral, vez que possui carácter meramente acessório ou eventual, pelo que deverá ser levado em consideração quando da apuração do grau de culpabilidade<sup>108</sup>; outros apontam para a dificuldade de prova que acarretaria para a vítima, caso considerada como elemento essencial, bem salientam a diferença de tratamento que dele poderia decorrer<sup>109</sup>.

---

<sup>105</sup> PEREIRA, Rita Garcia. *Mobbing ou Assédio...* cit., p. 111.

<sup>106</sup> LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *Op. cit.* p. 57.

<sup>107</sup> GOMES, Júlio Vieira. *Algumas reflexões sobre a evolução recente do conceito jurídico de assédio moral (laboral)*, In: Centro de Estudos Judiciários, *Prontuários de Direito do Trabalho*, 90 (Set-Dez), Coimbra, Coimbra Ed, 2011, p. 81.

<sup>108</sup> CANEDO, Ana Caldas. *Assédio discriminatório e assédio moral simples: um contributo para a análise do conceito de assédio moral no Código do Trabalho*. Braga, polic., 2012, p. 40.

<sup>109</sup> Rita Garcia Pereira (*Mobbing ou Assédio...* cit., pp. 98-99) defende que a intenção ou finalidade da conduta do agressor não deve ser considerada para a caracterização do assédio “porquanto faz depender do estado anímico e da resistência psicológica do assediado a caracterização como assédio moral, podendo até resultar em manifestas injustiças, desprotegendo-se um indivíduo apenas porque se revelou mais inquebrável que um outro, sujeito aos mesmos comportamentos”. E acrescenta: “o assédio moral nem sempre ocasiona danos, porquanto a sua efectiva verificação depende em larga medida da própria natureza e capacidade de resistência do sujeito passivo”. Acredito, no entanto, que basta que a conduta tenha potencial de causar o dano para a sua configuração, figurando a intenção da conduta como um dos requisitos da caracterização do assédio moral.

Em sentido diametralmente oposto, alguns doutrinadores<sup>110</sup> defendem que a intencionalidade é necessária para a caracterização do assédio e ela deve ser, ao menos, eticamente reprovável, ainda que o sujeito não possua objetivo específico<sup>111</sup> para além da desestabilização psíquica da vítima.

O posicionamento majoritário jurisprudencial, no entanto, como se verá ao final do presente capítulo, é no sentido de que a intencionalidade do assediador deve ser considerada como requisito essencial para a caracterização do assédio moral, não obstante encontrarmos posicionamento minoritário em contrário<sup>112</sup>.

#### 1.4.2.5 Relação com o Ambiente Laboral

Por fim, o último elemento constitutivo do assédio moral diz respeito ao ambiente laboral. A relação e as condutas praticadas entre o assediador e a vítima deverão, necessariamente, decorrer da relação resultante do labor.

Não importa, entretanto, o momento em que ocorre: se no momento do acesso ao emprego, durante o vínculo de emprego ou se em virtude dele; importa é que a prática de assédio ocorra em decorrência do vínculo.

Via de regra, tanto a vítima quanto o agressor pertencerão à mesma organização, pelo que o elemento organizacional assume relevo para a identificação do assédio, especialmente para a prevenção e repressão das condutas.

---

<sup>110</sup> Neste sentido: FERNANDES, Antônio Monteiro. *Direito do Trabalho*, 17ª ed., Coimbra: Almedina, 2014, p. 174; SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. *Assédio Moral no Ambiente de Trabalho*, 2 ed. rev. ampl. e atual., São Paulo: Liv. e Ed. Universitária de Direito, 2012, p. 34.

<sup>111</sup> Alguns doutrinadores referem, por exemplo, que a intenção final do assediador deve ser, necessariamente, a exclusão da vítima da organização, entendimento este que não subscrevo, uma vez que o agressor pode ser movido por inúmeros objetivos, inclusive de cunho pessoal, para a prática do ato.

<sup>112</sup> Neste sentido, ainda sob a égide do CT/2003, é o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto (Proc. n. 0812216, rel. Ferreira da Costa, data do Acórdão: 07/07/2008): “De qualquer forma e segundo se tem entendido, o preenchimento da figura do *mobbing* não exige uma actuação intencional, bastando que o comportamento tenha como efeito o resultado de, in casu, vexar ou humilhar para coagir o trabalhador a adoptar uma conduta não querida, por exemplo, despedir-se por sua iniciativa, mas contra a sua vontade, não fosse a pressão exercida”.

### 1.4.3 Modalidades de Assédio Moral Laboral

O assédio moral laboral pode assumir inúmeras facetas e modalidades, a depender do prisma pelo qual é analisado. Daremos, no entanto, especial atenção à duas delas.

Assim, quanto ao bem jurídico afetado, podemos classifica-lo em assédio moral discriminatório, não discriminatório e organizacional; e quanto à posição dos sujeitos envolvidos<sup>113</sup>, podemos classifica-lo em assédio moral vertical descendente e ascendente, horizontal e misto<sup>114</sup>.

#### 1.4.3.1 Assédio Moral Discriminatório

O assédio moral discriminatório restará caracterizado quando o comportamento lesivo tiver por base qualquer dos motivos elencados no art. 24º, nº 1, do Código do Trabalho, à exceção do sexo.

Assim, será considerado assédio moral discriminatório o praticado em virtude de ascendência, idade, identidade de gênero, estado civil, situação familiar, situação econômica, grau de instrução, origem ou condição social, patrimônio genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crônica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Esta modalidade de assédio costuma ser dissimulada, vez que a discriminação é proibida, inclusive em nível constitucional, por praticamente todos os ordenamentos jurídicos democráticos<sup>115</sup>.

---

<sup>113</sup> Segundo estudo realizado por Marie-France Hirigoyen (Mal-Estar..., cit., p. 111), a modalidade de assédio moral mais recorrente é vertical descendente (58%), seguido do assédio misto (29%) e horizontal (12%). A modalidade menos frequente é o assédio vertical ascendente, representando apenas 1% dos casos, d

<sup>114</sup> NASCIMENTO, Sônia Mascaró. *Assédio Moral...* cit., p.30.

<sup>115</sup> LIMA FILHO, Francisco das Chagas. Op. cit. p. 65.

### 1.4.3.2 Assédio Moral Não-discriminatório

O assédio não-discriminatório, por seu turno, englobará todas as demais situações em que o fator não se enquadrar em nenhuma das situações anteriormente mencionadas como discriminatórias, mas que, pelo seu caráter continuado e insidioso, acarretar nos mesmos efeitos hostis, atentando contra a dignidade da vítima ou degradando o seu ambiente de trabalho.

Na égide do CT/2003, discutia-se sobre a possibilidade de configuração e tutela desta modalidade através do princípio da não discriminação, previsto no então art. 24º, adotando-se como solução a proteção decorrente da violação à integridade física e moral do trabalhador (art. 18º).

No entanto, diante das alterações trazidas pelo CT/2009<sup>116</sup> as ponderações caem por terra, vez que o próprio art. 29º, nº. 2, abrange em seu conceito ambas as modalidades de assédio.

### 1.4.3.3 Assédio Organizacional

O assédio organizacional, por seu turno, configura-se como “a prática sistemática, reiterada e frequente de variadas condutas abusivas, sutis ou explícitas contra uma ou mais vítimas, dentro do ambiente de trabalho, que, por meio do constrangimento e humilhação, visa controlar a subjetividade dos trabalhadores.”<sup>117</sup>

Este controle de subjetividade dos trabalhadores pode ocorrer, por exemplo, através da anuência às regras, sejam elas implícitas ou explícitas, da organização, do cumprimento de metas, do método de trabalho, do tempo de uso de banheiro ou da sonegação de direitos aos trabalhadores.

---

<sup>116</sup> Especialmente após a edição da Lei n. 73/2017, em que reforçada a proteção aos trabalhadores vítimas de assédio, mediante a introdução expressa da proibição de sua prática, abrangendo todas as modalidades de assédio, e das demais alterações dos arts. 29.º, 127.º, 283.º, 331.º, 349.º, 394.º e 563.º do CT.

<sup>117</sup> ARAÚJO, Adriane Reis. Assédio Moral Organizacional, In: Rev. TST, Brasília, vol. 73, n. 2, abr/jun 2007, p. 214. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/2307/010\\_araujo.pdf?sequence=5](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/2307/010_araujo.pdf?sequence=5)>. Acesso em 10 de out. 2018.

O assédio organizacional, assim como as demais modalidades de assédio, resulta na ofensa aos direitos fundamentais dos trabalhadores, podendo acarretar em danos físicos, morais, patrimoniais e psíquicos.

#### **1.4.3.4 Assédio Vertical: Ascendente e Descendente**

O assédio vertical pressupõe, necessariamente, uma relação jurídica marcada pela subordinação existente entre os sujeitos e uma diferença de posição hierárquica entre ambos<sup>118</sup>.

O assédio vertical descendente é, sem dúvidas, a modalidade de assédio mais recorrente no cotidiano laboral<sup>119</sup>. Nesta modalidade temos o sujeito ativo como superior hierárquico da vítima que, escudado pela sua posição hierárquica e mediante o abuso dos poderes diretivos que possui, adota comportamento abusivo, expondo seu subordinado à situações constantes de humilhações e constrangimento<sup>120</sup>.

É possível, ainda, distinguirmos três modalidades de assédio vertical descendente: perverso, estratégico e institucional. Na primeira modalidade, a prática decorre sem qualquer objetivo específico, visando a eliminação gratuita da vítima ou reafirmação do próprio poder; a segunda modalidade objetiva a retirada forçada da vítima dos quadros da empresa, forçando-a, mediante a prática de assédio, a pedir demissão; a última modalidade ocorre como um instrumento de gestão de pessoal<sup>121</sup>.

O assédio, na modalidade vertical descendente, pode ser praticado mediante a prática de inúmeras condutas. À título meramente exemplificativo, cita-se algumas modalidades capazes de caracterizarem sumariamente o assédio moral: dirigir críticas constantes ao trabalhador por erros que sabidamente ele não cometeu;

---

<sup>118</sup> NASCIMENTO, Sônia Mascaró. Op. cit., p. 30.

<sup>119</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *O Assédio Sexual na Relação de Emprego*. 2 ed., São Paulo: LTr, 2011, p. 41.

<sup>120</sup> SILVA, Sônia Regina Teixeira da. *O Estudo do Mobbing no Contexto das Relações Laborais*. Revista Jurídica da Procuradoria-Geral do Distrito Federal, Brasília, v. 39, n. 1, p. 225.

<sup>121</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-Estar...* cit, p. 113.

impedir o trabalhador de realizar qualquer tarefa, isolando-o dos demais e/ou não lhe dando trabalho; sobrecarregá-lo com tarefas e prazos impossíveis de cumprir; excluir o trabalhador das reuniões de trabalho e/ou de eventos sociais realizados pela empresa; fazer comentários e críticas ofensivos e humilhantes de maneira contínua, etc.

O assédio vertical ascendente, por sua vez, é aquele praticado por um trabalhador ou grupo de trabalhadores em detrimento do seu superior hierárquico, resistindo às suas ordens na tentativa de retirar sua autoridade<sup>122</sup>. Embora não seja muito comum<sup>123</sup>, a prática desta modalidade é largamente admitida.

Distingue-se em diversas formas, dentre as quais destacamos as seguintes: falsa alegação de assédio sexual e reações coletivas de grupo<sup>124</sup>. Na primeira delas, o inferior hierárquico, ao acusar falsamente o superior de assédio sexual, visa a deterioração de sua reputação profissional e vida pessoal, desqualificando-o por completo. Na segunda, um grupo de funcionários, ao não aceitar um novo superior hierárquico à eles imposto, une-se com o fim de provocar a saída do superior hierárquico dos quadros da empresa.

#### **1.4.3.5 Assédio Horizontal**

Nesta modalidade de assédio, inexistente relação de subordinação ou diferença de posição hierárquica entre os sujeitos<sup>125</sup>. Desta feita, tanto a vítima quanto o assediador terão a mesma posição hierárquica na empresa.

---

<sup>122</sup> LIMA FILHO, Francisco das Chagas. Op. cit., p. 70.

<sup>123</sup> Segundo pesquisa realizada por Marie-France Hirigoyen (Mal-Estar... cit., pp.115-116) em apenas 1% dos casos o assédio é praticado por um subordinado em face de seu superior hierárquico. Em um grupo de 193 pessoas vítimas de assédio, apenas 6 sofreram assédio de um subordinado. Acredita-se que, em parte, o baixo número observado decorre da falta de reclamação e denúncia por falta das vítimas. Detrai-se do relato de uma vítima desta modalidade de assédio que "o terrível em relação a essa questão de assédio moral ou sexual, sempre na mídia, é que, mesmo que eu clame, alto e bom som, minha inocência, as pessoas estão condicionadas a pensar que onde há fumaça há fogo! O caso de uma mulher que se diz assediada tem mais ressonância do que o de um patrão que se diz vítima de uma acusação caluniosa visando a assediá-lo moralmente"

<sup>124</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-Estar... cit., p. 116.

<sup>125</sup> NASCIMENTO, Sônia Mascaró. Op. cit., p. 31.

É marcada pela perseguição e condutas assediantes praticadas por um trabalhador ou grupo de trabalhadores contra um grupo ou indivíduo específico e, em grande parte dos casos, está intimamente atrelada à competitividade e motivações de cunho preconceituoso, tais como sexo, religião e diferença racial<sup>126</sup>.

Pode ocorrer mediante a prática de diversas condutas, dentre as quais incluem-se as seguintes: ridicularizar a pessoa por sua forma física, fazendo piadas ou comentários ofensivos e humilhantes em frente aos demais colegas; espalhar boatos ofensivos sobre a vida pessoal ou profissional; impedir o acesso à informações de que tenha acesso e sejam necessárias para o cumprimento das tarefas; isolar o colega, não comunicando acerca das reuniões ou eventos sociais; etc.

Essa modalidade de conflito é agravada pela ausência de limites e repressão das condutas assediantes por parte do empregador que, ao se recusar a intervir e aplicar sanções aos agressores, acaba fortalecendo o ambiente hostil<sup>127</sup>.

#### **1.4.3.6 Assédio Misto**

O assédio misto restará caracterizado quando evidenciada a prática das duas modalidades anteriores em face de um indivíduo ou grupo de indivíduos. Nesta modalidade de assédio teremos, portanto, três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima<sup>128</sup>.

Em outras palavras, a vítima sofrerá assédio tanto de seus pares<sup>129</sup> – assédio horizontal – quanto de seu superior hierárquico – assédio vertical – sendo as consequências ainda mais gravosas para a sua saúde.

---

<sup>126</sup> LIMA FILHO, Francisco das Chagas. Op. cit., p. 70.

<sup>127</sup> SILVA, Sônia Regina Teixeira da. Op. cit. p. 226.

<sup>128</sup> NASCIMENTO, Sônia Mascaró. Op. cit., p. 31.

<sup>129</sup> Interessante reflexão é trazida por Pedro Miguel Barrambana Santos (*Do Assédio Laboral: pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português*, Coimbra: Almedina, 2017, pp. 91-92), ao admitir a possibilidade de um elemento exterior à estrutura organizativa do empregador ser sujeito assediador ou participante do assédio, notadamente quando o agente externo for prestador de serviços da empresa. Pontua que “na situação de assédio externo oriunda de prestador

Ressalta-se que, em muitos casos, os superiores hierárquicos não participam ativamente da conduta – mas sim mediante a omissão e recusa injustificada de proteger a vítima e punir os responsáveis pela prática de assédio – tornando-se, assim, cúmplices do assédio<sup>130</sup>.

### 1.5 Tratamento do fenómeno pela Jurisprudência Portuguesa

A jurisprudência portuguesa é farta no que concerne ao assédio moral. Destacaremos alguns acórdãos de maior relevância sobre o assunto a seguir.

O primeiro acórdão, proferido pelo Supremo Tribunal de Justiça<sup>131</sup>, retrata o caso de trabalhador detentor de cargo em comissão que, em virtude de ter-lhe sido atribuída sala de trabalho diversa, não lhe ter sido oferecida promoção e retirados determinados benefícios (telefone celular, viatura e software de informática), bem como por não ter-lhe sido atribuído novos projetos, entende ter sido vítima de assédio moral.

O julgado revela, no entanto, que é plenamente possível que determinados benefícios sejam retirados quando o trabalhador deixa de desempenhar as funções de confiança, bem como que não restando provado que a empregadora tenha

de serviços ou equiparado que, não sendo trabalhador, integre a estrutura organizativa do empregador será necessário verificar, de facto, o seu posicionamento nessa estrutura. Assim, o assédio conduzido por prestador de serviços integrado num estrato superior a hierarquia empresarial será uma situação de assédio vertical assim como a situação em que o agente assediante seja o executante de determinada por um autor mediato de nível superior ao do assediado”.

<sup>130</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-Estar...* cit., p. 114; PACHECO, Mago Graciano de Rocha, *O assédio moral no trabalho: o elo mais fraco*. Coimbra: Almedina, 2007, p. 162.

<sup>131</sup> “1. O poder de direção do empregador, para além dos limites decorrentes do instituto da boa-fé na execução do contrato de trabalho, acha-se delimitado pelos deveres do empregador e pelas garantias gerais dos trabalhadores, podendo, ainda, resultar limitações a esse poder por virtude dos direitos de personalidade e do princípio da igualdade e não discriminação. 2. O assédio moral assenta em situações de extrema gravidade e implica práticas do empregador manifestamente humilhantes, vexatórias e atentatórias da dignidade do trabalhador, com certa duração e consequências. 3. Não se provando que a empregadora tenha assumido qualquer prática humilhante, vexatória e atentatória da dignidade do autor, sendo as condutas que protagonizou lícitas, porquanto inseridas no âmbito do respetivo poder de direção, carece do necessário suporte fáctico e de fundamento legal, a pretendida compensação por danos não patrimoniais. 4. Estando o subsídio especial de função, a atribuição de telemóvel de serviço e a utilização de viatura exclusivamente associadas ao exercício de determinadas funções em comissão de serviço, podem cessar quando o trabalhador deixar de desempenhar essas concretas funções. (Acórdão do STJ, 4ª Secção, Processo 217/10.OTTMAI.P1.S1, em 12/11/2015, Relator Pinto Hespanhol) Disponível em: <<http://www.dgsi.pt>>

praticado contra o empregado qualquer ato humilhante, vexatório ou atentatório à sua dignidade, não lhe tolhendo direitos ou causando danos, não há que se falar em assédio moral ou indenização por danos extrapatrimoniais.

O segundo acórdão é originário do Tribunal da Relação do Porto<sup>132</sup> e nele foram definidos pelos julgadores tanto o conceito quanto as características e elementos constitutivos do assédio moral ou *mobbing*.

Para a configuração do fenómeno, é necessário, segundo o julgado acima mencionado, a reiteração da conduta ao longo de vários meses, aptos a criar um desconforto e mal estar no trabalho que ferem a dignidade profissional e integridade moral, física e psíquica do trabalhador.

Acresce, ainda, que o assédio possui como escopo a intimidação, diminuição, humilhação, amedrontamento e consumição emocional e intelectual da vítima, com objetivo de eliminá-la na organização laboral ou satisfazer a necessidade de agredir, controlar e destruir do assediador.

Em sentido similar é acórdão do Tribunal da Relação de Évora<sup>133</sup>, em que condenada a empregadora pela prática de contra-ordenação muito grave, em virtude do assédio moral cometido contra trabalhador. O assédio, segundo o acórdão, implica na prática reiterada de comportamentos manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, tendo, via de regra, por objetivo um fim ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável.

---

<sup>132</sup> Acórdão do TRP, Proc. n. 2326/16.2T8VNG.P1, em 07/05/2018, Rel. Domingos Morais. Disponível em: <<http://www.dgsi.pt>>

<sup>133</sup> Diante da descrição das condutas perpetradas pela empregadora, que deram origem à condenação na contra-ordenação, bem como da relevância para o trabalho, colaciona-se o sumário do relator de referida decisão: I – O assédio previsto no n.º 1 do artigo 29.º do CT implica comportamentos manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, tendo em regra associado um objectivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável. II – Verifica-se o assédio previsto na referida norma, devendo a empregadora ser condenada pela prática de uma contra-ordenação muito grave, no circunstancialismo em que se apura que tendo proposto a um seu trabalhador – director de engenharia – a revogação do contrato de trabalho por mútuo acordo, que este não aceitou, na sequência, e com o fim de o levar a aceitar a cessação do contrato de trabalho, começou a retirar-lhe funções que até aí desempenhava, atribuiu-lhe um gabinete situado em local distante e separado das instalações onde se encontrava anteriormente, separado dos colegas e da equipa que antes chefiara, gabinete esse sem condições ao normal exercício das funções, e obrigou-o a fazer os registos do tempo de trabalho, o que só se verificava em relação aos trabalhadores de armazém.” (Acórdão do TRE, Proc. n. 8928/15.7T8STB.E1, em 07/12/2016, Rel. João Nunes) Disponível em: <<http://www.dgsi.pt>>

Outro acórdão do Tribunal da Relação do Porto<sup>134</sup> revela a existência de três modalidades de assédio: o assédio sexual ou com conotação sexual, o assédio moral discriminatório (que não o sexo) e o assédio moral não discriminatório. Após a devida ponderação feita acerca das alterações realizadas no CT 2009 sobre o assédio, em que a integração do assédio não discriminatório restou mais evidente neste Diploma, sanando a dificuldade enfrentada na vigência do CT de 2003, determinou-se que o assédio não discriminatório é verificado quando o comportamento não desejado não se funda em nenhum fato discriminatório, mas, pelo seu carácter continuado e insidioso, acarreta nos mesmos efeitos hostis, almejando afastar o trabalhador da empresa.

Por fim, cita-se acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra<sup>135-136</sup> que considera, além dos demais requisitos citados nos acórdãos anteriores, indispensável para a caracterização do *mobbing* a finalidade/objetivo do empregador de que o trabalhador desista do emprego<sup>137</sup>.

---

<sup>134</sup> Acórdão do TRP, Proc. n. 1827/11.3TTPRT.P1, em 04/02/2013, Rel.: Antônio José Ramos. Disponível em: <<http://www.dgsi.pt>>

<sup>135</sup> “I – O assédio moral não é um conceito de natureza jurídica, mas sociológica. II – O assédio moral pode concretizar-se numa de duas formas: o assédio moral discriminatório, em que o comportamento indesejado e com efeitos hostis se baseia em qualquer fator discriminatório que não o sexo (discriminatory harassment); e o assédio moral não discriminatório, quando o comportamento indesejado não se baseie em nenhum fator discriminatório, mas pelo seu carácter continuado e insidioso tem os mesmos efeitos hostis, almejando, em última análise, afastar o trabalhador da empresa (mobbing). III – O comportamento subsumível ao conceito de assédio moral há-de ser sistemático, repetitivo e com clara premeditação de realização daquela intenção. IV – Só pode ter-se por registada uma situação de mobbing naqueles casos em que subjacente ao comportamento indesejado do empregador ou dos superiores hierárquicos esteja a pretensão de forçar o trabalhador a desistir do seu emprego; dito de outro modo, essa pretensão constitui um elemento objectivo implícito do tipo de contraordenação previsto no artº 29º, nºs 1 e 4 do C.T./2009. V – De harmonia com o preceituado no nº 1 do artº 562º do C.T/2009, no caso de contraordenação muito grave ou reincidência em contraordenação grave, praticada com dolo ou negligência grosseira, é aplicada ao agente a sanção acessória de publicidade. VI – No âmbito das contraordenações laborais, é possível a aplicação de uma sanção acessória sempre que se verifiquem os pressupostos para a sua aplicabilidade. VII – A aplicabilidade da sanção nas ditas circunstâncias não viola nem o princípio da proporcionalidade nem os limites estabelecidos no nº 4 do artº 30º da Constituição da República Portuguesa, em matéria de aplicação de penas. (Acórdão do TRC, Proc. n. 1565/14.5T8LRA.C1, em 14/01/2016, Rel. Paula do Paço). Disponível em: <<http://www.dgsi.pt>>.

<sup>136</sup> No mesmo sentido: Acórdão do TRC, proc. n. 236/11.9TTCTB.C2, em 07/03/2013, Rel. Jorge Manuel Loureiro. Disponível em: <[www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)>

<sup>137</sup> Em sentido oposto: TRP, proc. n. 712/12.6TTPRT.P, em 19/05/2014, Rel. Rui Penha. Disponível em: <[www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)>

## 1.6 Tratamento do fenômeno pela Jurisprudência Brasileira

O assédio moral é tema recorrente na jurisprudência brasileira. Destacaremos alguns acórdãos que tratam acerca de diversos aspectos do tema aqui abordado.

O primeiro acórdão a ser mencionado foi proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – Rio Grande do Sul<sup>138</sup>, em que restou reconhecida a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho diante da prática de assédio, bem como da condenação da empresa à indenização dos danos extrapatrimoniais sofridos pela trabalhadora decorrentes do assédio praticado pelo superior hierárquico<sup>139</sup>.

Interessante é o acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – Rio Grande do Sul<sup>140</sup>, em que definidos os critérios para a caracterização do assédio moral e respectivo direito à indenização. De acordo com o julgado, é necessária a comprovação de que os atos foram praticados de forma reiterada ou sistemática, por determinado lapso temporal<sup>141</sup>, com potencial lesivo para provocar profunda perturbação na vítima, com afetação de seu estado anímico pela violência ou constrangimento a que foi submetida.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – São Paulo, acresce, ainda, que o assédio consiste em uma conduta abusiva, comissiva ou omissiva, praticada

---

<sup>138</sup> ASSÉDIO MORAL. A prática de assédio moral pelo empregador autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho, com fundamento no art. 483 da CLT. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. A ofensa de superior hierárquico contra subordinado caracteriza ato ilícito, uma vez que a empresa tem obrigação legal de manter o ambiente de trabalho saudável e livre de agressões físicas ou verbais. (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, 0020510-30.2017.5.04.0801 RO, em 26/04/2018, Desembargador Marcelo Goncalves de Oliveira). Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br>>

<sup>139</sup> Segundo consta da íntegra do acórdão, a testemunha relata que a gerente “passou a tratar a reclamante com indiferença, não a cumprimentava, debochava, não deixava a autora participar de reuniões, tirou suas metas e das escalas do domingo, pediu aos colegas em uma reunião para que tratassem a autora com indiferença; a reclamante tentava entender o motivo mas Márcia não o justificava”.

<sup>140</sup> ASSÉDIO MORAL. A configuração da responsabilidade civil por assédio moral demanda prova firme de atos praticados de forma reiterada ou sistemática, por um determinado lapso temporal, com potencial lesivo capaz de provocar na vítima profunda perturbação na alma, com afetação de seu estado anímico pela violência ou constrangimento a que é submetida, do que não se logrou desincumbir o reclamante no caso. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0021194-78.2015.5.04.0233 RO, em 12/09/2018, Desembargador Manuel Cid Jardon). Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/>>

<sup>141</sup> A jurisprudência de todos os TRTs brasileiros, em regra, determina a reiteração da conduta por um lapso temporal mínimo como *conditio sine qua non* para a caracterização do assédio moral. Diante de fatos isolados, a solução encontrada pela jurisprudência brasileira é a condenação da empresa em danos morais sem, no entanto, reconhecer a existência de assédio moral.

pelo empregador ou colegas de trabalho, de natureza psicológica e atentatória à dignidade psíquica do trabalhador, expondo-o a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica do trabalhador. Os trabalhadores terão direito, quando comprovada a prática de assédio, à reparação pelos danos patrimoniais e extrapatrimoniais que tiverem sofrido, bem como a rescindirem indiretamente o contrato de trabalho<sup>142</sup>.

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região – Rio de Janeiro, em determinado julgado, faz importante distinção entre os conceitos de assédio moral e dano moral. Assevera que, embora ambos os fenômenos tenham pontos de contato, não se devem confundir, sendo possível que exista a ocorrência de dano moral sem que, necessariamente, estejamos diante de um caso de assédio moral. A distinção feita entre eles reside, precipuamente, na necessidade de que o assédio moral decorra do mau procedimento do empregador ou de seus prepostos<sup>143</sup>.

---

<sup>142</sup> Nesse sentido: TRT2, 3ª Turma, proc. n. 1000806-66.2014.5.02.0383, em 14/04/2015, Rel. Des. Nelson Nazar; TRT2, 4ª Turma, proc. n. 1002367-07.2016.5.02.0432, em 12/12/2017, Rel. Des. Ivani Contini Bramante; TRT2, 16ª Turma, proc. n. 1001180-54.2015.5.02.0381, em 24/02/2016, Rel. Des. Orlando Apuene Bertão; TRT2, 11ª Turma, proc. n. 1002275-20.2015.5.02.0705, em 27/02/2018, Rel. Des. Sonia Maria Lacerda. Disponível em: <<http://www.trt2.jus.br>>

<sup>143</sup> O Des. Relator, em seu voto, fundamenta que “De se notar que a reclamante, ao que parece, “confunde” “dano moral” e “assédio moral”. Isso porque, referindo-se a “dano moral”, a reclamante se limita a tecer considerações abstratas e genéricas sobre o tema, mas sem o vincular a qualquer fato específico, e, pior, transcrevendo “precedentes jurisprudenciais” que tratam de “assédio moral”. Confirmando a “impressão” de que a reclamante confunde “dano moral” e “assédio moral”, ela diz, ainda, que “a indenização do dano moral em face de ato ilícito de ASSÉDIO (sic) MORAL - encontra-se assegurada na legislação, na doutrina e na jurisprudência, eis que a justiça do trabalho já mantém (sic) a o seu entendimento formado sobre o assunto”. “Assédio moral” e “dano moral” constituem “fenômenos” com alguns “pontos de contato”, mas que não se confundem. Possível ocorrer “dano moral” sem que se configure “assédio moral”. De igual sorte, nem todo “assédio moral” “deságua” em um “dano moral”. Pode-se definir o “dano moral” como “todo sofrimento humano que não resulta de uma perda pecuniária”, isto é, sofrimentos humanos que decorreriam de lesões a direitos estranhos à área patrimonial e de difícil mensuração pecuniária. Por isso, também se diz que o “dano moral” é o prejuízo que resulta de uma lesão a direito inerente à personalidade do indivíduo (sendo que os direitos inerentes à personalidade incluem a honra, a imagem, o conceito de que a pessoa desfruta em seu grupo familiar ou em seu ambiente profissional, dentre outros). (...) “À luz da Constituição vigente, podemos conceituar o dano moral por dois aspectos distintos. Em sentido estrito, dano moral é violação do direito à dignidade. E foi justamente por considerar a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem corolário do direito à dignidade que a Constituição inseriu em seu art. 5º, V e X, a plena reparação do dano moral. Este é, pois, o novo enfoque constitucional pelo qual deve ser examinado o dano moral...” “os direitos da personalidade, entretanto, englobam outros aspectos da pessoa humana que não estão diretamente vinculados à sua dignidade. Nessa categoria incluem-se também os chamados novos direitos da personalidade: a imagem, o bom nome, a reputação, sentimentos, relações afetivas, aspirações, hábitos, gostos, convicções políticas, religiosas, filosóficas, direitos autorais. Em suma, os direitos da personalidade podem ser realizados em diferentes dimensões e também podem ser violados em diferentes níveis. Resulta daí que o dano

Inúmeros foram os julgados em que os Tribunais destacaram que a cobrança de metas e resultados decorrem dos poderes diretivos do empregador e, quando feitos de maneira moderada e com observância aos direitos e respeito à dignidade do trabalhador, não são hábeis a caracterizarem assédio moral<sup>144</sup>.

---

moral, em sentido amplo, envolve esses diversos graus de violação dos direitos da personalidade, abrange todas as ofensas à pessoa, considerada esta em suas dimensões individual e social, ainda que sua dignidade não seja arranhada"(Sérgio Cavalieri Filho, in Programa de Responsabilidade Civil, Editora Atlas, 8ª ed, p. 80/81). (...) Humberto Theodoro Júnior ensina que "em direito civil há um dever legal amplo de não lesar a que corresponde a obrigação de indenizar, configurável sempre que, de um comportamento contrário àquele dever de indenidade, surta algum prejuízo injusto para outrem (CC, art. 159) "no convívio social, o homem conquista bens e valores que formam o acervo tutelado pela ordem jurídica. Alguns deles se referem ao patrimônio e outros à própria personalidade humana, como atributos essenciais e indisponíveis da pessoa. É direito seu, portanto, manter livre de ataques ou moléstias de outrem os bens que constituem seu patrimônio, assim como preservar a incolumidade de sua personalidade "é ato ilícito, por conseguinte, todo ato praticado por terceiro que venha a refletir, danosamente, sobre o patrimônio da vítima ou sobre o aspecto peculiar do homem como ser moral. Materiais, em suma, são os prejuízos de natureza econômica, e, morais, os danos de natureza não econômica e que 'se traduzem em turbações de ânimo, em reações desagradáveis, desconfortáveis, ou constrangedoras, ou outras desse nível, produzidas na esfera do lesado' (Carlos Alberto Bittar, *Reparação Civil por Danos Morais*, 2ª ed., São Paulo, Revista dos Tribunais, 1993, n. 5, p. 31). Assim, há dano moral quando a vítima suporta, por exemplo, a desonra e a dor provocadas por atitudes injuriosas de terceiro, configurando lesões nas esferas interna e valorativa do ser como entidade individualizada (idem, n. 6, p. 34) "de maneira mais ampla, pode-se afirmar que são danos morais os ocorridos na esfera da subjetividade, ou no plano valorativo da pessoa na sociedade, alcançando os aspectos mais íntimos da personalidade humana ('o da intimidade e da consideração pessoal'), ou o da própria valoração da pessoa no meio em que vive e atua ('o da reputação ou da consideração social') (idem, n. 7, p. 41). Derivam, portanto, de 'práticas atentatórias à personalidade humana' (STJ, 3ª T., voto do Relator Eduardo Ribeiro, no Resp. 4.236 .....). Traduzem-se em 'um sentimento de pesar íntimo da pessoa ofendida' (STF, RE 69.754/SP, RT 485/230) capaz de gerar 'alterações psíquicas' ou 'prejuízo à parte social ou afetiva do patrimônio moral' do ofendido (STF, RE 116.381-RJ .....)" (in *Dano Moral*, Editora Juarez de Oliveira, 3ª edição, págs. 1/2).

O dever de indenizar que se impõe ao ofensor decorre do nexo de causalidade entre o ato - ilícito - praticado por ele e o prejuízo imaterial que veio a ser suportado pelo ofendido (que se vê atingido em sua imagem, em sua honra, em seu conceito profissional, ou em qualquer outro aspecto de ordem subjetiva). Por sua vez, define-se o "assédio moral" como "uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que exponha o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções" (conceito elaborado pela Advogada Sônia A. C. Mascaro Nascimento no texto "O assédio moral no ambiente de trabalho"). Ou seja, o "assédio moral" se "efetiva" por meio de ações direcionadas pelo empregador ou por qualquer de seus prepostos a um determinado empregado, criando para ele um ambiente de trabalho hostil, alijando-o do sadio convívio com os seus colegas. Por conseguinte, para que se caracterize o "assédio moral" é necessário - aliás, imprescindível - que o trabalhador ofendido seja o alvo específico do mau procedimento do empregador (ou de seus prepostos)." (TRT1, 8ª Turma, proc. n. 0011256-21.2013.5.01.0069 (RO), em 17/10/2017, Des. Rel. Roque Lucarelli Dattoli).

<sup>144</sup> Neste sentido: TRT1, 6ª Turma, proc. n. 0010589-41.2015.5.01.0012, em 30/06/2016, Des. Rel. Marcos de Oliveira Cavalcante; TRT1, proc. n. 0101024-31.2017.5.01.0064, em 16/12/2017, Des. Rel. Tânia da Silva Garcia; TRT1, 4ª Turma, proc. n. 0010172-11.2013.5.01.0028, em 08/07/2016, Des. Rel. Raquel de Oliveira. Disponível em: <<https://www.trt1.jus.br>>.

Ressalta-se, no entanto, que em alguns julgados, como o que se verá a seguir, a configuração do assédio moral não perpassou pela necessidade de reiteração da conduta, diante de sua gravidade.

O caso mais polêmico e absurdo, ao menos de que tivemos conhecimento, foi julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região – Espírito Santo<sup>145</sup> em 2007.

Trata-se de uma empresa que, durante certo período de tempo, instalou uma jaula com um primata (macaco), obrigando os empregados que não houvessem cumprido a meta de vendas a assistirem a reunião trancados na jaula, abraçados no primata e usando um chapéu com os dizeres “eu sou fraquinho”. O supervisor, além de trancar o empregado na jaula, ofendia e incentivava os colegas de trabalho a jogarem papel e cutucar o demandante<sup>146</sup>.

Diante do sofrimento e das graves consequências advindas do assédio, que foram devidamente comprovados através do depoimento pessoal e de prova testemunhal, a empresa foi condenada a indenizar o trabalhador pelos danos extrapatrimoniais sofridos, arbitrados à época no montante de R\$ 90.000,00 (noventa mil reais).

---

<sup>145</sup> ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - ASSÉDIO MORAL. DESCUMPRIMENTO DE META - OBRIGAÇÃO DE PERMANECER EM JAULA ACOMPANHADO DE PRIMATA (MACACO). VIOLAÇÃO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. Pratica assédio moral, a empresa que coloca o empregado, que não consegue cumprir a meta que lhe foi imposta, dentro de uma jaula e junto com manequim de um macaco. O símbolo antropológico e sociológico imanente deste ato é revelador. O caricatural, por óbvio, ultrapassou a comicidade e chegou ao trágico. No pressuposto de que está sendo moderna, a Recorrida adota métodos arcaicos, primitivos, e por isso, reprimíveis. Adotar uma jaula e nela inserir um homem e um primata é significativo. O Estado Democrático de Direito, até admite que o sujeito ou a empresa tenha a liberdade de proceder como tal. Contudo, não tolera e não admite que esta opção se transforme em imposição da mesma conduta a outrem, sobretudo, àquele que o une por um contrato de emprego; cuja matriz filosófica está assentada na conf (TRT 17ª Região, Pleno, proc. n. RO 0040500-27.2005.5.17.0005, em 12/02/2007, Rel. Desembargadora Sônia das Dores Dionísio Mendes, Rev. Desembargador Lino Faria Petelinkar). Disponível em: <<http://www.trtes.jus.br/>>

<sup>146</sup> O depoimento da testemunha do demandante revela que “se a pessoa não vendesse era obrigada a entrar na jaula, abraçar a macaca e assistir à reunião lá dentro; que isto nunca aconteceu com o depoente, mas aconteceu com o autor uma vez; que isto aconteceu com o FERNANDO, que era negro e se sentiu humilhado e pediu demissão; que o supervisor incentivava aqueles que estavam fora da jaula a jogar papel e cutucar dizendo que amanhã a pessoa poderia estar dentro da jaula e ele faria o mesmo com ela; que a macaca era um boneco e fica o dia inteiro na jaula e a empresa passou a pedir que usassem peruca ou um chapéu tipo um cone onde estava escrito ‘Eu sou fraquinho’ (...)”.

Inúmeros são os casos encontrados na jurisprudência brasileira em que não foi reconhecido o direito à indenização por danos decorrentes do assédio moral, diante da ausência de prova inequívoca da conduta reiterada de assédio que tenha violado direitos e causado danos ao trabalhador<sup>147</sup>.

---

<sup>147</sup> Neste sentido: TRT da 4ª Região, 7ª Turma, proc. n. 0020158-27.2017.5.04.0234 RO, em 18/12/2018, Desembargador Emilio Papaleo Zin; TRT da 4ª Região, 11ª Turma, proc. n. 0021696-22.2016.5.04.0511 RO, em 28/02/2019, Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa – Relator; TRT da 4ª Região, 5ª Turma, proc. n. 0021000-49.2017.5.04.0511 RO, em 13/03/2019, Desembargador Manuel Cid Jardon. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br>>

## 2 ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual, embora o termo tenha se popularizado apenas a partir do século XX, é praticado desde os primórdios do século XIX e da introdução da mulher no mercado de trabalho<sup>148</sup>.

A denominação ao fenômeno como *sexual harassment*<sup>149</sup>, ou, em português, assédio sexual, foi dada na década de 1970 pela norte americana Lin Farley, a partir do relato de mulheres trabalhadoras na sede do curso *Woman and Work*, realizado pela Universidade de Cornell. As situações abrangiam, basicamente, a atenção sexual indesejada e culminavam, normalmente, quando as mulheres rejeitavam os avanços dos assediadores, com o afastamento da trabalhadora do local de trabalho ou com o seu despedimento<sup>150</sup>.

Outro fruto decorrente do curso ministrado na Universidade de Cornell, para além da designação adotada para o fenômeno, foi o início do estudo efetivo da sua ocorrência, com balizamento de suas noções preliminares e quebra de paradigma na abordagem do tema em dois livros: *Sexual shakedown: the sexual harassment of women in the working world*, de Lin Farley (1978) e *Sexual Harassment of working women: a case of sex discrimination*, de Catharine MacKinnon (1979).

MacKinnon defendia que o fenômeno pouco tinha a ver com desejo sexual, mas, ao revés, estava umbilicalmente ligado às questões de desigualdade de gênero, sendo utilizado como forma de violência e demonstração de poder do sexo masculino sobre as mulheres.

Acrescia-se, ainda, à outras evidências de desigualdades de gênero e de poder mais globais no âmbito laboral, como diferenças salariais e tratamento

---

<sup>148</sup> A Organização Mundial da Saúde (OMS) estima que 25% da população feminina mundial sofra assédio sexual.

<sup>149</sup> O fenômeno, estudado em diversos países, é conhecido através de inúmeras nomenclaturas, tais como *harcèlement*, *molestie sessuale* e *sexual harassment*, sendo unísono que se refere ao comportamento sexual repellido. A expressão *acoso sexual* é utilizada na maioria dos países de língua espanhola para referir-se ao assédio moral, com exceção do México e Peru, que adotam a denominação *hostigamiento sexual*.

<sup>150</sup> TORRES, Anália; COSTA, Dália; et. al. Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho, Lisboa: CITE, 2016, p. 46. Disponível em: [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Assedio\\_Sexual\\_Moral\\_Local\\_Trabalho.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Assedio_Sexual_Moral_Local_Trabalho.pdf).

diferenciado, passando a fazer parte da pauta do movimento feminista em busca do fim da violência contra as mulheres, pelo respeito da dignidade laboral e pela autodeterminação<sup>151</sup>. O assédio sexual, assim, migrou da esfera privada à esfera social, passando a ser problema social a ser combatido.

Desde os anos 1970, e, frise-se, até hoje<sup>152</sup>, encontra-se muita resistência no reconhecimento efetivo destas práticas de violência, muitas vezes culpando-se a vítima ou questionando o seu comportamento, como se pudesse ter sido capaz de provocar para si a violência sofrida.

A partir dos conceitos iniciais formulados, especialmente, por MacKinnon, o assédio sexual começa a tomar corpo também no plano jurídico, através dos casos que chegam aos tribunais nos Estados Unidos da América. Define-se, então, que o assédio sexual pode ocorrer de duas formas: através da tentativa de obtenção de favores sexuais em troca de melhores condições de trabalho (*quid pro quo*), de forma que, quando recusada pela vítima, resulta na deterioração das condições de trabalho, podendo culminar com o despedimento<sup>153</sup> e o assédio por intimidação, caracterizado pelo ambiente de trabalho hostil, normalmente identificado no caso das profissões ligadas a contextos de trabalho masculinizados<sup>154</sup>.

Passo seguinte, na década de 90, Louise Fitzgerald e seus colegas desenvolveram uma escala para avaliar a frequência das práticas de assédio (*Sexual Experiences Questionnaire*), incluindo três dimensões estruturantes de assédio sexual, quais sejam: a atenção sexual não desejada, a coerção sexual e o assédio de gênero<sup>155</sup>.

A atenção sexual indesejada engloba comportamentos ofensivos de natureza sexual (como, por exemplo, toques ou tentativa de beijo) não desejados por outra

---

<sup>151</sup> TORRES, Anália; COSTA, Dália, et al. Op. cit., p. 47.

<sup>152</sup> Como veremos a seguir, há muita resistência por parte de alguns autores de reconhecer a prática do assédio sexual na sua real dimensão, bem como a tendência por parte de alguns de relativizar a conduta do sujeito ativo e culpabilizar a vítima.

<sup>153</sup> DIAS, Isabel. *Violência Contra as mulheres no trabalho*, In Sociologia, Problemas e Práticas, 57, 2008, p.13.

<sup>154</sup> MORAIS, Tatiana; MÚRIAS, Cláudia; MAGALHÃES, Maria José. *Assédio Sexual no Trabalho: uma reflexão a partir de ordenamentos jurídicos*. International Journal on Working Conditions, 7, 2014, p. 35.

<sup>155</sup> TORRES, Anália; COSTA, Dália, et al. Op. cit., p. 48.

pessoa. A coerção sexual, por sua vez, é equivalente ao assédio *quid pro quo*, ou seja, consiste na tentativa de obtenção de favores sexuais em troca de benefícios profissionais. A última das modalidades, o assédio de gênero, corresponde à condutas verbais ou não-verbais de cunho sexista, hostil, discriminante e humilhante em função do gênero.

Estudos nacionais realizados na Europa na década de 90 apontavam que a incidência do assédio sexual praticado contra as mulheres beirava o absurdo. Luxemburgo registrava a frequência de 78%, a Alemanha de 72%, o Reino Unido de 54%, a Holanda de 32%, a Finlândia de 27%, a Suécia de 17% e a Dinamarca de 11%<sup>156</sup>.

Já nos anos 2000, a escala de Fitzgerald sofreu duras críticas de diversas autoras<sup>157</sup>, por ser demasiadamente abrangente. Fato é que a complexidade do fenômeno e a necessidade de abordagem em diversas áreas (psicológico, organizacional e sociocultural), leva-nos a uma abordagem necessariamente ampla do fenômeno.

## 2.1 Assédio Sexual em Portugal

Em Portugal, a investigação sobre o assédio sexual não é muito abundante. Ressalva-se a pesquisa encomendada pela CITE ao CIES-ISCTE, ainda na década de 80, que resultou na pesquisa abordada a seguir e apresentada em 1989. No mesmo ano, as ONG do Conselho Consultivo da Comissão da Condição Feminista, organizaram um seminário sobre assédio sexual nos locais de trabalho, sediado em Lisboa, oportunidade em que foram apresentados os resultados do Inquérito da CITE e debatidas as dificuldades e resistências que o tema encontrava em âmbito nacional.

Em 2009, o *Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes* revelou que, em Portugal, 61,6% das pessoas em cargos diretivos nos

---

<sup>156</sup> GARCIA, Ana Maria Mejías. *El acoso sexual em el trabajo Análisis y propuestas para su prevención*. Valencia: UGT. Mujer P. V., 2001, p. 186.

<sup>157</sup> TORRES, Anália; COSTA, Dália, et al. Op. cit., p. 49.

serviços públicos nas áreas de saúde e segurança consideraram a intimidação ou assédio uma preocupação importante. Não obstante, ainda que considerem importante, apenas 6% dos serviços implementou um procedimento formal de resposta ou denúncia da prática do fenômeno.

Ainda, o projeto “Rota dos Feminismos contra o Assédio Sexual”, realizado entre os anos de 2010 e 2011 pela UMAR, procurou identificar se as pessoas sabiam como agir frente aos casos de assédio sexual. O projeto objetivou, ademais, sensibilizar a população para o problema do assédio sexual e do *stalking* na rua, nos espaços públicos e no trabalho.<sup>158</sup>

Para tanto, foram entrevistadas 928 pessoas, dentre as quais 66% eram mulheres. A pesquisa revelou a persistência da responsabilização ou culpabilização das vítimas, através de argumentos como “porque se insinuam aos homens” e “porque lhes dão confiança”. Ainda, revelou que 27% das pessoas inquiridas denunciou uma situação de assédio sexual vivenciada por si ou por familiares.

Em 2015, a CITE realizou nova pesquisa sobre o assédio sexual em Portugal, a fim de fazer um estudo comparativo sobre a evolução do fenômeno no país. O resultado de ambos os estudos é analisado a seguir.

### **2.1.1 Passados 25 anos, o que mudou?**

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE realizou pesquisa, em 2015, acerca do assédio sexual e moral em Portugal. Verificou-se que 12,6% da população inquirida já sofreu, em algum momento, assédio sexual no ambiente de trabalho. As mulheres são o alvo preferencial, representando 14,4% das vítimas, enquanto os homens representam apenas 8,6% dos casos.

---

<sup>158</sup> TORRES, Anália; COSTA, Dália, et al. Op. cit., – p. 51 e MORAIS, Tatiana, et al, op. cit., p. 36.

Diante da prevalência do fenômeno contra as mulheres, a Comissão utilizou parâmetros equivalente àqueles adotados no estudo previamente realizado em 1989, a fim de realizar um estudo comparativo e evolutivo do fenômeno no País<sup>159</sup>.

O conceito de assédio sexual adotado pela CITE na pesquisa corresponde ao conjunto de comportamentos indesejados e tidos por abusivos, de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contato físico perturbador, solicitações de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem ou, ainda, uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa. Embora admita que, via de regra, os comportamentos são reiterados, admite a possibilidade de serem únicos e de caráter explícito e ameaçadores.

O conceito abrange, portanto, as seguintes dimensões das condutas: insinuações sexuais, atenção sexual não desejada, contato físico e agressão sexual e aliciamento. As insinuações sexuais, para efeito do estudo realizado, englobam as piadas ou comentários sobre o aspecto físico ou corpo da vítima que a tenham ofendido, bem como aqueles ofensivos de caráter sexual.

A atenção sexual indesejada e o contato físico e agressão sexual englobam desde os contatos físicos indesejados, em diversos graus de intensidade, tais como encostar, mexer, agarrar ou apalpar quaisquer partes do corpo da vítima, beijar ou tentar beijar, até as agressões ou tentativas de agressões sexuais. Ainda, podem englobar convites para encontros indesejados, propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual, ainda que realizadas através de e-mail, SMS, cartas ou similares, olhares insinuantes ou perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada.

O aliciamento, por fim, abarca os pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho (promoção, aumento salarial, etc.).

Importa ressaltar, antes de apresentar as conclusões e resultados de ambos os estudos realizados em Portugal, que em 1989 foram entrevistadas apenas

---

<sup>159</sup> O resultado das pesquisas está disponível no site da CITE, nos seguintes links: <[http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Assedio\\_Sexual\\_Moral\\_Local\\_Trabalho.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Assedio_Sexual_Moral_Local_Trabalho.pdf)> e <[http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Assedio\\_Sexual\\_Moral.pdf](http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Assedio_Sexual_Moral.pdf)>.

mulheres em idade ativa<sup>160</sup>. Ainda, deve-se levar em consideração que no decorrer dos 25 anos houve profunda evolução do ensino, da cultura, da estrutura da economia e do mercado de trabalho à sexualidade, bem como das conquistas feministas que permitiram o acesso à melhores postos e cargos<sup>161</sup>.

O estudo comparativo demonstrou que, embora Portugal não adote efetivamente políticas de prevenção, conscientização e repressão das condutas de assédio sexual, houve a redução da frequência de assédio sexual sobre as mulheres de 1989 para 2015. No ano de 1989, cerca de 34,1% das mulheres relataram serem vítimas de assédio sexual, enquanto em 2015 a frequência caiu para 14,4%.

Acredita-se que, em parte, a diminuição da frequência esteja relacionada à educação e constante conscientização da população portuguesa, em especial das novas gerações, acerca da igualdade de gênero, inculcados na esfera privada, bem como pela difusão do conhecimento e da propagação dos direitos das mulheres, enquanto cidadãs e trabalhadoras, resultando na cobrança constante e diminuição do assédio no local de trabalho.

Outrossim, a reação imediata das vítimas ao assédio e o aumento progressivo das denúncias<sup>162</sup> contribui diretamente para a diminuição da frequência do assédio. De acordo com o estudo realizado em 1989, apenas 24% das mulheres demonstravam desagrado e 21% confrontavam o agressor, exigindo que o ato não se repetisse, enquanto 49% das vítimas fingiam que não haviam percebido a conduta agressiva. Em 2015, por seu turno, 52% das mulheres demonstravam imediatamente desagrado e 30,7% confrontaram o agressor, exigindo que as condutas cessassem, enquanto 22,9% permaneceram fingindo que não perceberam o assédio.

---

<sup>160</sup> TORRES, Anália; COSTA, Dália, et al. Op. cit., p. 75

<sup>161</sup> O estudo demonstrou um aumento significativo da participação das mulheres nos setores de comércio (de 9% a 18,8%) e serviços (de 51 a 69,7%) e na assunção de cargos com responsabilidades de supervisão (22,5% em 2015). No entanto, observou-se uma forte tendência de precarização das relações profissionais, com queda drástica na percentagem de mulheres com vínculo definitivo ou sem termo (de 79,7 para 45,2%).

<sup>162</sup> Segundo a pesquisa realizada, a percentagem de vítimas que ficou silente sobre a ocorrência do assédio caiu, entre os anos de 1989 e 2015, de 31,2% para 19%.

Embora seja possível observar o aumento de reações das vítimas à prática do assédio, é importante ressaltar que, ainda hoje, a esmagadora maioria das pessoas que sofrem do abuso no ambiente de trabalho não denunciam, conversam sobre o ocorrido com terceiros ou tomam qualquer atitude sobre o ocorrido. Os motivos são os mais variados.

O estudo apurou que a reação não imediata mais frequente para os homens (47,9%) e para as mulheres (60,3%) é a de esperar que o assédio não se repita. Ficam, assim, inertes, vigiando o comportamento do assediador e, de forma otimista, tentando impedir que a situação constrangedora não se repita.

Em seguida, as reações mais frequentes para as mulheres é a de conversar com colegas (20,7%) e demonstrar o descontentamento (11,2%) com a prática do assédio, enquanto para os homens (37,5%) foi a de não fazer nada sobre o assédio. A razão, segundo os pesquisadores, está intimamente ligada à dificuldade dos homens em reagirem de forma explícita, provavelmente por, ao assumirem serem vítimas de assédio, manifestarem fraqueza, afetando sua masculinidade e sexualidade<sup>163</sup>.

De acordo com o resultado da pesquisa, apenas as mulheres reagiram de forma a alterar o relacionamento entre quem assedia e é assediado, buscando a ruptura do vínculo contratual, mediante pedido de demissão (4,5%), ou exercício da profissão em outro local de trabalho ou setor da empresa, mediante pedido de transferência (1,1%).

Os motivos mais frequentes, de acordo com a pesquisa, que levam os trabalhadores portugueses a permanecerem silentes quando vítimas de assédios são: a falta de informação sobre a quem devem recorrer<sup>164</sup>, o medo de que não

---

<sup>163</sup> TORRES, Anália; COSTA, Dália, et al. Op. cit., p. 115.

<sup>164</sup> 33,3% dos homens e 19,2% das mulheres revelaram não saberem a quem recorrer. Esta razão é mais frequente, segunda a pesquisa, nos casos em que a autoria do assédio é de colegas de trabalho ou de clientes, fornecedores ou utentes, sendo raros os casos em que há dependência hierárquica – pág. 119.

acreditassem na denúncia<sup>165</sup>, por conselho de outras pessoas<sup>166</sup>, medo de sofrer consequências profissionais<sup>167</sup> e medo de ser despedido<sup>168</sup>.

Quanto à autoria do assédio sexual, em 1989, observou-se que era mais comumente praticado pelos colegas de trabalho (57%), seguido dos patrões, superiores hierárquicos ou chefe direto (32%) e cliente, fornecedor ou utente (11%). Em 2015, observou-se que a autoria era mais comumente atribuída aos patrões, superiores hierárquicos ou chefes diretos (44,7%), seguidos dos colegas (26,8%), dos clientes, fornecedores ou utentes (25,1%), e, por fim, dependentes hierárquicos (1,7%) e outra pessoa da organização (1,7%)<sup>169</sup>.

Ainda, apurou-se que em 82,4% dos casos a autora é atribuída aos homens e em apenas 17,6% dos casos às mulheres. Nos casos em que o agressor é do sexo masculino, as mulheres correspondem à maioria absoluta das vítimas (95%), sendo os homens alvos de assédio sexual por outros homens em 35,4% das vezes.

Nos casos em que as mulheres são as autoras do assédio sexual, as vítimas do sexo masculino correspondem a 64,4% dos casos e feminino a 5% dos casos. Nítido, portanto, que os homens são os autores mais frequentes de assédio sexual, tanto sobre homens quanto sobre mulheres.

Verificou-se, outrossim, que a faixa etária das vítimas mais atingidas, em ambos os sexos, pelos casos de assédio sexual corresponde ao grupo dos 25 aos 34 anos de idade (31,3% homens e 36,9% mulheres), seguida pelo grupo dos 35 aos 44 anos de idade (25% homens e 27,4% mulheres), até os 24 anos de idade (27,1% homens e 22,3% mulheres) e mais de 45 anos de idade (16,7% homens e 13,4% mulheres).

---

<sup>165</sup> 10,3% dos homens e 15,2% das mulheres revelaram não terem denunciado o assédio sexual por medo de que não acreditassem nas alegações.

<sup>166</sup> 17,9% dos homens e 20,8% das mulheres revelaram terem sido aconselhados por amigos, familiares e colegas de trabalho a não fazerem nada e manterem o silêncio, para evitar qualquer tipo de represália na empresa.

<sup>167</sup> 25,6% dos homens e 26,4% das mulheres revelaram que se mantiveram silentes por medo de sofrerem consequências profissionais, especialmente nos casos em que o assédio era praticado pelo superior hierárquico.

<sup>168</sup> O medo de despedimento assombra e faz com que 12,8% dos homens e 18,4% das mulheres se mantenha silente e não denuncie a ocorrência de assédio sexual laboral, especialmente quando praticado pelo superior hierárquico.

<sup>169</sup> TORRES, Anália; COSTA, Dália, et al. Op. cit., p. 80.

Por fim, a pesquisa revelou que, ao contrário do que se imaginava, não há grande diferença entre a frequência do assédio sexual do contrato sem termo e dos contratos de trabalho precários (contrato a termo certo, recibos verdes e estágios). Apurou-se que cerca de 44% das mulheres e 51,2% dos homens são vítimas de assédio sexual nos contratos sem termo, 50,9% das mulheres e 41,5% dos homens são vítimas de assédio sexual nos contratos a termo certo, 1,3% das mulheres e 2,3% dos homens são vítimas na modalidade de recibos verdes, 1,3% das mulheres são vítimas nos estágios remunerados, 0,6% das mulheres e 4,9% dos homens são vítimas nos estágios não remunerados e 1,9% das mulheres entrevistadas não responderam.

Embora tenha ocorrido o decréscimo da frequência dos casos de assédio sexual contra as mulheres no âmbito laboral em Portugal, a percentagem que ainda sofre com o fenómeno é significativa (14%)<sup>170</sup>, devendo serem adotadas medidas protetivas e repressivas a fim de dizimar a prática no País.

### 2.1.2 Legislação Supranacional e Portuguesa

A abordagem do tema, perante os Organismos Internacionais, se dá, na maior parte das vezes, através da violação de princípios internacionalmente consagrados, como a dignidade da pessoa humana e a igualdade entre o homem e a mulher, através da discriminação baseada no sexo<sup>171</sup>.

---

<sup>170</sup> Especialmente se compararmos à média de exposição dos valores europeus registrados pelo *European Working Conditions Survey* 2015, que apontam que, nos últimos 12 meses, apenas 1% dos trabalhadores foi exposto ao assédio sexual e, no último mês, apenas 2% dos trabalhadores foi exposto à atenção sexual indesejada. Disponível em: <[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1634en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf)> - p. 67. Outrossim, se observadas a média de outros países Europeus, de acordo com *Eurofound, Violence and harassment in European workplaces: extends, impacts and policies*, Dublin, pp. 86-87, a frequência do assédio sexual em Portugal é demasiadamente alta. Como exemplo, cita-se o caso da Bélgica que, em 2013, apresentou 2,2% de prevalência de assédio sexual, a Itália que, em 2010, apresentou 1,3% de prevalência de assédio sexual e a Espanha que, em 2011, apresentou 0,6% de prevalência de assédio sexual. Disponível em: <[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_comparative\\_analytical\\_report/field\\_ef\\_documents/ef1473en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_comparative_analytical_report/field_ef_documents/ef1473en.pdf)>. Ambos acessos realizados em 25 de jun. de 2018.

<sup>171</sup> PARREIRA, Isabel Parreira. *O Assédio Sexual no Trabalho*, In IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias. Coimbra: Almedina, 2002, p. 182.

Dentre os Diplomas internacionais de maior relevâncias, cita-se, à título de exemplo, os seguintes: a Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada pela Assembleia Geral da ONU em 10/12/48; a Convenção Europeia dos Direitos do Homem, concluída em Roma em 1950 e aprovada para ratificação pela Lei 65/78, de 13/10; a Convenção da ONU de 1979 “sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Mulheres”, aprovada para ratificação pela Lei 23/80, de 26/7; a Convenção 100 da OIT “sobre igualdade remuneratória entre trabalhadores do sexo feminino e masculino”, aprovada pelo DL 407302, de 04/11/66; e a Convenção 111 da OIT, de 04/06/58, aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, “sobre a discriminação (emprego e profissão)”.

Dentre as formas de discriminação tratadas na Recomendação n. 111 da OIT está a baseada no sexo, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Ressalta-se que a OIT, através de seu órgão diretivo, admitiu já em 2016 ser necessária uma convenção que trate sobre o assédio sexual e todas as formas de violência no ambiente laboral, especialmente sobre a mulher.

No âmbito europeu, o tema é abordado em inúmeras diretivas, tanto no viés da igualdade de tratamento entre homens e mulher quanto na prevenção e repressão da prática de assédio.

O Conselho Europeu, ainda na década de 70, emitiu duas diretivas pioneiras acerca do tema: a Diretiva 75/117/CEE, de 10/02/75, que tratou sobre a aproximação da legislação dos Estados-membros à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos, e a Diretiva 76/207/CEE, de 09/02/76, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no tocante ao emprego, à formação e à promoção profissional, bem como às condições de trabalho<sup>172</sup>.

---

<sup>172</sup> Como aponta Isabel Parreira (op. cit., p. 184), nos termos dos arts. 2º a 5º da Diretiva, “o princípio da igualdade de tratamento”, “implica a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, quer directa, quer indirectamente, nomeadamente pela referência à situação matrimonial ou familiar”, “nas

A Recomendação 92/131/CEE, de 27/11/1991, relativa à proteção da dignidade da mulher e do homem no trabalho, e o Código de Conduta contra o assédio sexual, anexo à Recomendação, se referiram expressamente ao assédio sexual no âmbito laboral, adotando definição sobre o fenómeno na tentativa de uniformizar os conceitos e desenvolvimentos teóricos até então existentes.

A definição adotada abrangia o comportamento indesejado (físico, verbal ou não verbal) de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho. A definição abrangia expressamente, ainda, as modalidades de assédio *quid pro quo* e por intimidação.

Por fim, define-se que, via de regra, a abordagem sexual só se tornará assédio sexual se for persistente e desde que demonstrado pela vítima de forma inequívoca que considera a conduta ofensiva, ressalvados, no entanto, os casos em que, diante da gravidade do caso concreto, um único incidente possa constituir assédio sexual.

A Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho 2002/73/CE, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, define, também, os conceitos de discriminação direta e indireta, assédio e assédio sexual.

No ano de 2006 surge a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho que, a partir de 15/08/2009, revogou a Diretiva de 2002. O tema é novamente abordado, mantendo-se as modalidades de assédio sexual. Destaca-se que, de acordo com a nova Diretiva, “qualquer forma de assédio, é considerada igualmente uma forma de discriminação”.

Importante avanço se deu através do acordo intersectorial sobre assédio e violência no trabalho, em 26 de abril de 2007, firmado entre os representantes da

---

condições de acesso, incluindo os critérios de secção, a empregos ou a postos de trabalho, seja qual for o sector ou o ramo de actividade e a todos os níveis de hierarquia profissional”, “no acesso a todos os tipos e a todos os níveis de orientação profissional, de formação, de aperfeiçoamento e de reciclagem profissionais”, “nas condições de trabalho, incluindo as condições de despedimento”.

*European Trade Union Confederation (ETUI), Confederation of European Business (BUSINESSEUROPE), European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises (UEAPME) e pela European Centre of Enterprises with Public Participation and Enterprises of General Economic Interest (CEEP).* O acordo objetivou o reconhecimento das consequências sociais e econômicas decorrentes da prática de assédio e violência no trabalho, ressaltando as mais diversas formas que podem ocorrer e as consequências suportadas pelas vítimas.

Por fim, a Resolução do Parlamento Europeu de 8/10/2015 sobre a aplicação da Diretiva 2006/54/CE solicita à Comissão e Estados-Membros que sejam efetivamente adotadas medidas de supervisão e controle, a fim de melhorar o recolhimento de dados sobre assédio e discriminação em razão do sexo. Outrossim, a Resolução incita a Comissão para que recomende medidas claras de combate ao assédio sexual no local de trabalho<sup>173</sup>.

No âmbito nacional, os direitos das vítimas de assédio sexual são assegurados desde 1976 pela Constituição da República Portuguesa, em virtude da proteção da igualdade, da dignidade e contra atos discriminatórios.

No entanto, a proteção legal do assédio sexual no local de trabalho só foi garantida expressamente e de forma autônoma no CT de 2003. Considerava-se assédio sexual todo comportamento indesejado de caráter sexual, sob a forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Com a edição do Código do Trabalho de 2009 e ulteriores alterações, especialmente a Lei nº. 73/2017, o legislador proibiu, expressamente, a prática de assédio e alterou o conceito de assédio sexual. Considera-se assédio sexual comportamento indesejado de caráter sexual, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, sob a forma verbal, não verbal ou física, praticado quando do acesso ao emprego ou durante o emprego, trabalho ou formação profissional, com o

---

<sup>173</sup> TORRES, Anália; COSTA, Dália, et al. Op. cit., p. 66.

objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Outrossim, definiu-se que a prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sendo aplicável punição no âmbito laborativo, ressalvada a apuração da responsabilidade penal legalmente prevista.

Ainda, garantiu-se expressamente o direito ao trabalhador, vítima de assédio – moral e/ou sexual, à indenização por danos patrimoniais e não patrimoniais, bem como a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho diante da prática de assédio.

Quando o assédio é praticado por colega de trabalho ou superior hierárquico, há ainda previsão acerca da demissão por justa causa de empregado diante da prática de assédio.

Embora, em Portugal, não exista o crime específico de assédio sexual, é possível observar que as condutas poderão ser punidas por enquadramento típico, a depender da gravidade e atos efetivamente praticados pelo sujeito ativo, dos seguintes crimes: perseguição, previsto no capítulo dos crimes contra a liberdade pessoal, ou coação sexual e importunação sexual, crime previsto no capítulo dos crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual.

O crime de perseguição, previsto no artigo 154<sup>o</sup>-A, determina que “quem, de modo reiterado, perseguir ou assediar outra pessoa, por qualquer meio, direta ou indiretamente, de forma a provocar-lhe medo ou inquietação ou a prejudicar a sua liberdade de determinação, é punido com pena de prisão de 3 anos ou pena de multa, se pena mais grave não lhe couber por força de outra disposição legal”.

Ainda, há previsão de aplicação de pena acessória de proibição de contrato com a vítima por determinado período<sup>174</sup>, incluída a necessidade de afastamento do

---

<sup>174</sup> Art. 154<sup>o</sup>-A, n. 3.

local de trabalho, que deverá ser fiscalizado por meios técnicos de controle à distância<sup>175</sup>.

A coação sexual, nos termos do art. 163º, admite duas modalidades: a primeira delas em que há prática de violência ou grave ameaça<sup>176</sup>, e a segunda cujo crime se dá sem a ocorrência de violência<sup>177</sup>. Em ambas, a tipificação ocorrerá quando o sujeito ativo constranger alguém a sofrer ou a praticar, consigo ou com outrem, ato sexual de relevo.

O crime de importunação sexual, por fim, é previsto no artigo 170º do Código Penal, e visa punir “quem importunar outra pessoa, praticando perante ela atos de carácter exibicionista, formulando propostas de teor sexual ou constrangendo-a a contacto de natureza sexual”, cominando ao sujeito ativo pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

A penalização do assédio sexual, através do enquadramento em uma das figuras típicas anteriormente mencionadas, reforça a intolerância da sociedade para com a prática, obrigando a adoção de comportamento e medidas preventivas que visem dignificar e respeitar todas as pessoas com as quais se desenvolve a atividade profissional, independentemente do sexo. É forma de garantir, em última instância, a dignidade, a liberdade sexual, melhores condições e igualdade nas relações laborais<sup>178</sup>.

## 2.2 Assédio Sexual no Brasil: normais supranacionais e nacionais

Para além das normas internacionais já mencionadas, nomeadamente a Declaração Universal dos Direitos do Homem e as Convenções da OIT, devidamente ratificadas pelo Brasil, é de extrema relevância mencionarmos as principais Convenções que visam a garantia do direito de igualdade e erradicação da discriminação da mulher. São eles: Convenção sobre a Eliminação de Todas as

---

<sup>175</sup> Art. 154º-A, n.4.

<sup>176</sup> Art. 163º, n.1, cuja pena é de prisão de um a oito anos.

<sup>177</sup> Art. 163º, n. 2, cuja pena é de prisão de até cinco anos.

<sup>178</sup> MORAIS, Tatiana, et al. Op. cit. p. 46.

Formas de Discriminação Contra a Mulher (1979); Convenção Americana de Direitos Humanos (1969 – Pacto de San José da Costa Rica) e Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher (1994 – Convenção de Belém do Pará).

Esta última Convenção, ratificada pelo Brasil em 27 de novembro de 1995<sup>179</sup>, define e delinea o alcance da violência contra a mulher como sendo “qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada”<sup>180</sup>. O artigo 2º de referido Diploma menciona, expressamente, o assédio sexual no local de trabalho como forma de violência contra a mulher.

No âmbito do Mercosul, a proteção dos trabalhadores contra a prática de assédio sexual decorre dos princípios da igualdade, vedação do tratamento discriminatório e na garantia dos direitos humanos e das liberdades fundamentais, contidos nos documentos do Mercosul, nomeadamente na Declaração Sociolaboral do Mercosul (1998) e do Protocolo de Assunção sobre o Compromisso com a Promoção e Proteção dos Direitos Humanos no Mercosul (2005), vez que não há norma expressa proibindo a prática do assédio<sup>181</sup>.

A proibição da prática de assédio no ordenamento jurídico pátrio brasileiro se dá, por via reflexa, diante da vedação à discriminação e garantia ao tratamento igualitário entre as pessoas de ambos os sexos<sup>182</sup>, previstos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Ainda hoje, não há norma trabalhista típica expressa no direito brasileiro disciplinando a prática do assédio laboral, quer proibindo, quer definindo e balizando o seu conceito jurídico. No entanto, a prática do assédio sexual contra a mulher é

---

<sup>179</sup> De modo que passou a integrar a legislação interna brasileira.

<sup>180</sup> Art. 1º da Convenção de Belém do Pará.

<sup>181</sup> LEIRIA, Maria de Lourdes. Assédio Sexual... cit., p. 72.

<sup>182</sup> De acordo com o artigo 3º da CRFB/88, um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil é a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Ainda, a CRFB/88, ao tratar dos direitos e deveres individuais e coletivos estatui, em seu artigo 5º, caput e inciso I, que “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 igualdade, à segurança e à propriedade, nos seguintes termos: I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”.

repelida no País em virtude da ratificação pelo Brasil, em 1995, da Convenção de Belém do Pará. Da mesma forma, os trabalhadores indígenas possuem proteção específica e expressa contra o assédio sexual desde 25/07/2002, em virtude da ratificação da Convenção n. 169 da OIT.

Inúmeros projetos de Lei tramitam no Congresso Nacional, visando alterar a CLT a fim de coibir a prática do assédio sexual e adotando diversas medidas, de naturezas diferentes, de combate ao assédio de mulheres no ambiente de trabalho. O primeiro deles, Projeto de Lei nº. 62, foi proposto em 1999 e, após a aprovação pela Câmara dos Deputados em 2005, seguiu para o Senado Federal, onde ainda aguarda a deliberação e votação.

O projeto previa, dentre outras medidas, a inclusão da proibição da prática de assédio, a definição de assédio sexual que abrangia apenas a modalidade *quid pro quo* ou por chantagem e a inclusão do fenômeno no rol dos fundamentos de encerramento do contrato de trabalho por justa causa.

Cita-se, à título de exemplo, outros projetos de Lei em tramitação no Congresso Nacional, que objetivam regulamentar o assédio sexual no ordenamento jurídico brasileiro: Projetos de Lei nº. 3.429/2015 e 1.399/2019, que visam alterar a CLT para instituir medidas de combate ao assédio de mulheres no ambiente de trabalho<sup>183</sup>; Projeto de Lei n. 10.632/2018, que altera a CLT e acrescenta dispositivo ao Código Penal, visando coibir a prática de assédio sexual nas relações de

---

<sup>183</sup> O Projeto de Lei 1.399/2019 acresce à CLT os artigos 373-B e 389-A, *in verbis*: “Art. 373-B. É proibido o assédio à mulher no ambiente de trabalho, assim considerada qualquer conduta abusiva relacionada à sua condição de gênero e que, de forma repetitiva e prolongada, exponha a trabalhadora a situações humilhantes ou constrangedoras, em ofensa a sua dignidade e integridade psíquica.” E “Art. 389-A. Toda empresa deverá estruturar setor de apoio a mulheres vítimas de assédio no ambiente de trabalho, atendendo às seguintes condições mínimas: I – manutenção de equipe profissional especializada para o atendimento psicológico, garantindo-se a privacidade da denunciante e o sigilo das informações fornecidas; II – instalação de serviço de contato telefônico e ambiente virtual para possibilitar a denúncia anônima, na hipótese de a mulher preferir não se apresentar pessoalmente; III – autonomia para apuração sumária da denúncia e, verificando-se indícios da existência do fato e da autoria, afastamento imediato ou transferência do assediador para outro setor, até completo esclarecimento da situação. § 1º. A empresa deverá realizar atividades e palestras de prevenção ao assédio, com periodicidade semestral, em data de sua conveniência e durante o horário de trabalho, visando à presença de todos os empregados. § 2º. O descumprimento do disposto neste artigo ensejará o pagamento de multa, nos termos do regulamento, sem prejuízo das sanções cíveis e penais aplicáveis”. A íntegra do Projeto de Lei está disponível para consulta em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleggetter/documento?dm=7926814&ts=1552673308867&disposition=inlin>>. Último acesso em 17 de mar. de 2019.

trabalho<sup>184</sup>, Projeto de Lei n. 3.863/2004, que dispõe sobre o assédio sexual no âmbito da administração pública; dentre outros.

Revela-se, portanto, que diante da inexistência de um conceito jurídico legalmente estabelecido no âmbito trabalhista, a necessidade da doutrina e da jurisprudência brasileira de debruçar-se no estudo do fenômeno, definindo o seu conceito jurídico, características e elementos constitutivos.

A prática do assédio sexual, no âmbito cível e trabalhista, acarreta na possibilidade do empregado pleitear a indenização pelos danos patrimoniais e extrapatrimoniais que tenha sofrido em virtude do ato, bem como a possibilidade de rescindir indiretamente o seu contrato de trabalho<sup>185</sup>, caso praticado pelo superior hierárquico, empregador ou colega de trabalho.

---

<sup>184</sup> Dentre as alterações contempladas pela Projeto de Lei, destacam-se as seguintes: a vítima de assédio sexual praticado por preposto, empregador ou superior hierárquico terá direito, a partir da denúncia, à mudança de função ou de local ou setor de trabalho, a seu pedido. Ainda, o Projeto prevê a obrigatoriedade dos empregadores de adotarem medidas educativas e disciplinares para evitar e prevenir o assédio, tanto sexual quanto moral, nas relações de trabalho, bem como definir e criar procedimentos internos para o encaminhamento da denúncia, sob pena de, não o fazendo, se ver obrigado a indenizar a vítima em, no mínimo, vinte vezes o valor da remuneração do empregado vítima de assédio sexual. Outrossim, ainda na seara trabalhista, o Projeto de Lei prevê a imposição de multa, em caso de infração das proibições constantes no Título, dentre as coisas se incluirão a prática de assédio, no valor de um mil reais por empregado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais. No âmbito criminal, o Projeto prevê o acréscimo do artigo 216-B no Código Penal, com a seguinte redação: “Art. 216-B. Ser conivente com o assédio sexual, deixando de denunciar indivíduo que o praticou ou impedindo a adoção de medidas educativas ou disciplinadoras na empresa. Pena – detenção, de seis meses a um ano e multa. § 1º Sujeitam-se à pena deste artigo o empregador individual, o diretor, o administrador, o membro de conselho, o gerente, o preposto ou mandatário de pessoa jurídica. § 2º A condenação implica a proibição de o empregador contratar com o Poder Público ou dele obter subsídios ou vantagens de qualquer natureza por um período de até cinco anos.” A íntegra do Projeto de Lei está disponível para consulta em: <[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1676642](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1676642)> Último acesso em 17 de mar. de 2019.

<sup>185</sup> A doutrina brasileira diverge sobre o enquadramento correto da prática de assédio sexual para fins de rescisão indireta do contrato de trabalho. A rescisão indireta do contrato de trabalho encontra previsão no art. 483 da CLT e é admitida quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) correr perigo manifesto de mal considerável; c) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e da boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; e g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. Para Maurício Godinho Delgado (Ruptura Culposa do Contrato de Emprego - caracterização e regras da dispensa indireta. Revista "O Trabalho", Curitiba, p. 2159-2172, 2004) “a plasticidade dessa tipificação tem permitido a adequação de tipos jurídicos tradicionais a condutas que adquiriram notoriedade mais recentemente, como ocorre com o assédio sexual. Sendo o ato ofensivo praticado pelo empregador, pode empregar-se, conforme o caso, nas alíneas a, e ou f do art. 483 da CLT:

Nos casos em que o assediador for empregado, estará sujeito à demissão por justa causa (art. 482, b, da CLT)<sup>186</sup>, diante da prática de incontinência de conduta ou mau procedimento.

Por fim, a prática de assédio sexual, desde o advento da Lei n. 10.224/2001, foi incluída como crime contra a liberdade sexual no Código Penal. Trata-se, em verdade, de infração de menor potencial ofensivo, vez que cominada à prática a pena de detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos.

O crime de assédio sexual pressupõe, para a sua caracterização, que o agente seja o superior hierárquico da vítima ou, ao menos, tenha poderes suficientes na empresa para influenciar em sua vida profissional. Outrossim, o sujeito deverá prevalecer-se da sua posição hierárquica e o constrangimento deverá objetivar vantagem ou favorecimento sexual.

Diante do silêncio legislativo, não se faz necessário, para a caracterização no crime de assédio sexual, que a prática se estenda no tempo, sendo um único ato ofensivo suficiente para incidir a norma penal sancionatória.

As críticas tecidas quanto à tipificação do crime do assédio sexual referem-se, principalmente, à insuficiência da pena cominada diante da gravidade dos atos e das consequências que o fenômeno possui para a saúde da vítima, bem como por não contemplar todas as modalidades de assédio sexual.

Assim, o assédio sexual praticado por colega ou terceiro estranho à relação (fornecedores, clientes, etc.) não incidirá neste tipo penal, podendo ser punido, por

---

respectivamente, serviços contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato, ou, ainda, “ato lesivo da honra e boa fama” ou “ofensa física”. Para Alice Monteiro de Barros (Curso de Direito do Trabalho, 5 ed. ver. e ampl., São Paulo: LTr, 2009, p. 950) a falta ensejadora da rescisão indireta em virtude do assédio sexual situa-se tanto na alínea “d”, como nas alíneas “e” e “c” do art. 483 da CLT. Maria de Lourdes Leiria (op. cit., p. 110), por seu turno, defende que o enquadramento mais apropriado para fundamentar a rescisão indireta em virtude da prática de assédio sexual encontra-se na alínea “e” do art. 483 da CLT.

<sup>186</sup> Afigura-se plenamente possível, também, enquadrar a justa causa nas alíneas “j” e “k” do art. 482 da CLT, nos casos em que a vítima for, respectivamente, colega de trabalho e superior hierárquico ou empregador do assediador. “Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: 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; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem”.

adequação típica, em algum outro crime contra a liberdade sexual ou contra a liberdade pessoal.

Ademais, não se pune a tentativa de assédio ou a modalidade culposa, devendo restar demonstrado o dolo do agente de constranger e ofender a vítima, obtendo vantagem ou favorecimento sexual.

### 2.3 Assédio Sexual: conceito jurídico, características e modalidades.

Assédio, de acordo com o Dicionário da língua portuguesa Houaiss<sup>187</sup>, corresponde à insistência impertinente, perseguição constante, em relação a alguém. Assédio sexual, por seu turno, corresponde à abordagem com intenções sexuais; à pressão de um superior hierárquico para obter favores sexuais de subalterno(a).

O conceito jurídico do fenômeno, no entanto, é necessariamente mais abrangente que aquele contido nas normas da língua portuguesa. O fenômeno, estudado há décadas por estudiosos de inúmeros países, não possui um conceito e características universalmente aceitos<sup>188</sup>.

Neste sentido, para alguns doutrinadores, o assédio sexual se consubstancia em qualquer comportamento ou manifestação, verbal ou não verbal, de natureza sexual, indesejada e considerada ofensiva pela pessoa a que se destina<sup>189</sup>.

---

<sup>187</sup> HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles. Minidicionário Houaiss da língua portuguesa. Elaborado no Instituto Antônio Houaiss de Lexicografia e Banco de Dados da Língua Portuguesa S/C Ltda. 2 ed. rev. e aum. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004, p.68.

<sup>188</sup> Manuel Correa Carrasco (*El acoso laboral en el ordenamento jurídico español*, in A igualdade nas relações de trabalho, coord. Maria do Rosário Palmo Ramalho; Teresa Coelho Moreira, Lisboa; AAFDL, 2019, pp. 113-114) define assédio sexual como “el proceso mediante el cual un trabajador o funcionario es sometido por sus superiores o compañeros de trabajo a una serie de actos de contenido sexual, de diferente naturaleza y alcance, que tienen como propósito o como efecto la creación de un entorno laboral denigrante, humillante u ofensivo que atenta contra su integridad moral y la libertad sexual, pudiendo además afectar gravemente a su salud psicofísica”.

<sup>189</sup> SEQUEIRA, Alexandra Marques. Do Assédio no Local de Trabalho, um caso de flirt legislativo? Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenômeno, In Questões Laborais, Coimbra, Ano 13, n. 28, 2006, p. 245.

Para outros, ele se consubstancia em toda conduta de natureza sexual não desejada pela vítima que, embora seja repelida, é continuamente reiterada, havendo o cerceamento de sua liberdade sexual<sup>190</sup>. Ainda, por constituir, nitidamente, uma violação do princípio de livre disposição do próprio corpo, a conduta assediante gera profundo constrangimento, afrontando os direitos da personalidade da vítima.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define assédio sexual como todo ato de insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes. Condiciona, ainda, ao preenchimento das seguintes características: deverá constituir uma condição clara para dar ou manter o emprego; controlar ou influenciar na carreira profissional da pessoa assediada; e prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima<sup>191</sup>.

Adotaremos, no entanto, o conceito jurídico de assédio sexual que melhor traduz o fenômeno e engloba todas as suas modalidades. Assédio sexual laboral, portanto, é todo comportamento indesejado, verbal ou não verbal, praticado durante ou no contexto das relações laborais, ainda que por pessoa estranha à organização, de natureza sexual, capaz de ofender a dignidade, a honra ou a liberdade sexual do ofendido.

### 2.3.1 Características

A partir do conceito preliminarmente estabelecido, podemos vislumbrar algumas características que compõe o assédio sexual, quais sejam: a) a existência de, necessariamente, ao menos dois sujeitos envolvidos – assediador e vítima; b) conduta de natureza sexual; c) rejeição da conduta, que deverá, necessariamente, ser indesejada pela vítima. Às características mencionadas, alguns autores

---

<sup>190</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. O Assédio Sexual... cit., p. 35.

<sup>191</sup> MAGALHÃES, Maria José. *Assédio Sexual: um problema de direitos humanos das mulheres*, In A. I. Sani (coord.). *Temas de vitimologia: realidades emergentes na vitimação e respostas sociais*. Coimbra: Almedina. 2011, p. 105.

acrescentam a necessidade da conduta ser reiterada<sup>192</sup>, chegando a estabelecer, em alguns casos, prazo mínimo para a sua caracterização.

O assédio sexual pressupõe a existência de, no mínimo, dois sujeitos: ativo e passivo. No entanto, é plenamente possível a pluralidade de sujeitos, tanto ativo quanto passivo, sem que isso leve à descaracterização do fenómeno<sup>193</sup>.

O sujeito ativo, agente, assediador ou assediante, será o autor da violência, que poderá ser o empregador, gerente, diretor ou qualquer superior hierárquico da vítima, assim como colega de trabalho, clientes, credores ou qualquer pessoa que tenha acesso à vítima em virtude do contrato de trabalho e em decorrência da relação laboral<sup>194-195</sup>.

O sujeito passivo, por seu turno, é a vítima, que sofre as perseguições. Poderá ser qualquer trabalhador, independentemente do sexo, embora, conforme demonstrado anteriormente, as mulheres são as vítimas mais frequentes do assédio sexual<sup>196</sup>, e da sua posição hierárquica na empresa, sendo plenamente possível que o assédio seja praticado por um inferior hierárquico em detrimento de seu superior.

A conduta de natureza sexual poderá manifestar-se através das mais variadas formas e graus, podendo adotar a forma verbal, não verbal, física, gestual ou comportamental.

São exemplos de condutas características de assédio sexual: toques inoportunos; beliscões; palmadinhas; roçamentos com o corpo; insinuações sexuais;

---

<sup>192</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Op. cit., p. 40.

<sup>193</sup> LEIRIA, Maria de Loures. Op. cit. p. 46.

<sup>194</sup> LEIRIA, Maria de Lourdes. Op. cit., p. 47.

<sup>195</sup> Maria de Lourdes Leiria (op. cit., p. 43) refere a existência de uma sentença espanhola que considerou provado a prática de assédio por parte do cônjuge da titular da empresa, uma vez que as trabalhadoras “sofreram uma série de condutas degradantes de natureza sexual, intimidantes e que atentavam contra a dignidade das próprias mulheres, tais como roçamentos, incitações a manter relações sexuais, masturbações em frente das trabalhadoras, insinuações de caráter sexual e outras condutas que ocorreram de forma reiterada com cada uma das trabalhadoras”.

<sup>196</sup> De acordo com o Código de Condutas adotado pela Comunidade Europeia, anexo à Recomendação 92/131/CEE de 1991 os grupos mais vulneráveis ao assédio sexual são as: “mujeres divorciadas o separadas, las mujeres jóvenes y las que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo, las que tienen contratos laborales precarios o irregulares, las mujeres que desempeñan trabajos no tradicionales, las mujeres incapacitadas físicamente, las lesbianas y las mujeres de minorias raciales corren um riesgo desproporcionado. Los homosexuales y los hombres jóvenes también son vulnerables al acoso”.

gracejos; piadas de duplo sentido ou de conotação sexual; exibição de genitália, de material pornográfico (fotos, revistas, vídeos); comentários obscenos sobre a aparência do trabalhador; convites grosseiros, humilhantes e embaraçosos (sentar no colo, massagens); coação ou ameaça, física ou verbal, para obter favores ou manter relações sexuais<sup>197</sup>.

Dentre as características que diferem o assédio sexual dos relacionamentos saudáveis, como flertes e paqueras, destaca-se a repulsa da vítima às condutas realizadas pelo sujeito ativo. As condutas<sup>198</sup> deverão, necessariamente, serem indesejadas pela vítima.

É justamente aí que reside a dificuldade em comprovar o assédio sexual, visto que, em muitos dos casos, a vítima não manifesta sua oposição e seu descontentamento com a conduta assediante<sup>199</sup>.

Outrossim, cumpre distinguir o assédio sexual do cortejo, sedução funcional ou comportamento amistoso<sup>200</sup>. No cortejo ou sedução funcional, o destinatário possui a liberdade para aceitar ou recusar, não sofrendo qualquer tipo de pressão, nem havendo ofensa na conduta do sedutor.

Embora parte da doutrina entenda ser necessária a reiteração da conduta ofensiva de natureza sexual para a configuração do assédio sexual, filio-me à corrente que sustenta que, em caráter excepcional, a depender da gravidade do caso concreto, um único ato é suficiente para caracterizar o assédio sexual.

---

<sup>197</sup> LEIRIA, Maria de Lourdes, op. cit. p. 42 e PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Op. cit., pp. 42-43.

<sup>198</sup> Isabel Parreira (op. cit., pp. 190-191) aponta que o ato do sujeito ativo tem que afetar a dignidade da mulher e do homem no trabalho como um dado objetivo, independentemente da concreta reação e circunstâncias que rodearam a vítima individual. Ainda, que a conduta deve ser, em relação à vítima concreta, indesejada, despropositada e ofensiva.

<sup>199</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Op. cit., pp. 44-45.

<sup>200</sup> O próprio Código de Conduta (Recomendação 92/131/CEE de 1991) distingue o assédio sexual do comportamento amistoso, nos seguintes termos: “*La principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. La atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave. Lo que distingue al acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.*”

A desnecessidade de reiteração da conduta no assédio sexual, repisa-se, de forma excepcional, vez que em casos de condutas mais “leves”<sup>201</sup>, que não impliquem na lesão da integridade física de forma abrupta e violenta, justifica-se pela sua gravidade, pela natureza dos bens jurídicos atingidos e pelas catastróficas consequências que dele advém para a vítima.

Como exemplo, é possível citar o caso em que o sujeito ativo, superior hierárquico que, até então, nunca havia praticado qualquer ato ofensivo contra a empregada, a viola mediante ameaça de demiti-la. Ainda que não tenha havido qualquer ato pretérito, a gravidade da conduta e as graves consequências que dela resultarão para a saúde, física e psicológica, da empregada são suficientemente graves para caracterizar o assédio sexual, aplicando-se a proteção que dele decorre.

Necessária, também, se faz a abordagem acerca da culpa concorrente da vítima, feita por parte da doutrina, que implicaria tanto na avaliação da “vida pregressa” sexual da vítima para a caracterização do assédio sexual, atestando a possibilidade de mitigar e reduzir o montante de eventuais indenizações a que teria direito, em virtude de ter “provocado”<sup>202</sup> o assédio<sup>203</sup>.

Com a devida vênia ao doutrinador, mas tentar justificar a prática de um ilícito penal, transferindo a culpa para a vítima, visando isentar ou reduzir a penalidade aplicada ao agressor que, frise-se, já é demasiadamente branda, é pregar a impunidade, o retrocesso social e pactuar com a cultura machista.

---

<sup>201</sup> Dá-se como exemplo o caso de assédio praticado por meio de SMS ou e-mail, cujo conteúdo envolva convite indesejado de natureza sexual que, embora certamente possam abalar a vítima e mereçam a reprovação e censura do Direito, sendo passíveis de indenização pelos danos morais causados, não são capazes de, isoladamente considerados, caracterizarem assédio sexual.

<sup>202</sup> Inúmeros são os estudos que revelam que não é a maneira de se vestir ou o comportamento da vítima que motivam o agressor nos crimes sexuais, mas sim a agressão, o poder e a necessidade de controlar o outro.

<sup>203</sup> Neste sentido é a ponderação feita por Rodolfo Pamplona Filho (*O assédio sexual na relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2001, pp. 50-51): “(...) o comportamento da alegada vítima, no ambiente de trabalho, bem como sua “vida pregressa”, deve ser levado em consideração na hora de avaliar se um ato pode ser enquadrado ou não como assédio sexual. É preciso ter coragem para se afirmar, em cada caso concreto submetido à apreciação judicial, que o comportamento do suposto assediado definitivamente não pode ser considerado desprezível, podendo até mesmo afastar a caracterização do assédio sexual, se não era razoável se admitir o “direito de dizer não”.

Seria admitir, aplicando-se o raciocínio por ele defendido, que um homicida por estrangulamento fosse isentado ou tivesse sua penalidade reduzida, por nítida culpa concorrente da vítima, vez que determinante o seu comportamento para a ocorrência do crime. Afinal, como poderia o sujeito ativo resistir à “provocação” da vítima que saiu em público com o pescoço desnudo?

Da mesma forma, Maria de Lourdes Leiria, exemplifica com o caso dos jovens que, em abril de 1997, atearam fogo em um índio que dormia em um banco de uma parada de ônibus em Brasília, resultando em sua morte por queimaduras que comprometeram 95% do corpo<sup>204</sup>. A autora pondera que não justifica culpar a vítima por estar dormindo na rua, atribuindo-lhe a culpa concorrente, como não faz qualquer sentido atribuir às vítimas de assédio sexual culpa concorrente.

Não podemos admitir que, por serem as vítimas de assédio sexual, na sua esmagadora maioria, mulheres econômica e socialmente vulneráveis, se faça raciocínio jurídico diverso ou se dê tratamento jurídico diferente. Os seus direitos, independentemente de seu passado ou de sua vida extralaboral, deverão ser integralmente respeitados e assegurados.

Por fim, e ainda neste sentido, colaciona-se trecho de decisão do Tribunal Superior do Trabalho, que manteve a decisão condenatória do TRT de Minas Gerais: “(...) pouco importa o fato de a reclamante ser casada e possuir relacionamentos extraconjugais. O fator determinante, repita-se, é a ofensa à liberdade sexual de cada indivíduo, a violação ao seu direito de dizer não, colocando a vítima em situação de constrangimento e humilhação”<sup>205</sup>.

---

<sup>204</sup> Op. cit. p. 63.

<sup>205</sup> AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. O Tribunal, ao exame dos fatos e dos elementos de prova constantes dos autos, reconheceu a existência de constrangimento a que foi submetida a autora, em face do comportamento do sócio-gerente, que puxou sua blusa frente única, no meio do salão, na frente de outros funcionários. Agravo conhecido e não provido. (TST, 6ª Turma, ED-AIRR - 135440-32.2005.5.03.0018, em 23/05/2007, Relator Juiz Convocado: José Ronald Cavalcante Soares). Inteiro teor disponível em: <<https://www.tst.jus.br>>. Acesso em 19 de mar. de 2019.

### 2.3.2 Modalidades

É assente na doutrina que existem duas modalidades de assédio sexual: o assédio por chantagem ou *quid pro quo* e o assédio por intimidação ou ambiental<sup>206</sup>.

Na primeira modalidade, assédio sexual por chantagem ou *quid pro quo*<sup>207</sup>, o assédio é, necessariamente, praticado pelo empregador, superior hierárquico ou preposto seu capaz de efetivamente influir na vida laborativa do empregado<sup>208</sup>.

Assim, o sujeito ativo, em nítido abuso do poder diretivo, busca obter favores sexuais<sup>209</sup> não desejados em troca de benefícios (aumento salarial, promoção, melhorias de condições de trabalho) ou sob ameaça, para evitar consequências desfavoráveis (demissão ou qualquer outro dano injusto)<sup>210</sup>.

Ressalta-se, por fim, que esta modalidade de assédio pode ser praticada no local de trabalho ou fora dele, ainda que após a jornada de trabalho, visto que a subordinação jurídica transcende o local de trabalho<sup>211</sup>.

O assédio sexual por intimidação ou ambiental, por seu turno, é residual e caracteriza-se por instigações importunas de natureza sexual, sejam elas verbais ou

<sup>206</sup> Alexandra Sequeira (op. cit., p. 246), informa uma terceira forma de assédio, a saber: o *harassment sexual third-party*. De acordo com a autora, esta modalidade refere-se aos trabalhadores que não são diretamente alvo do assédio, mas sofrem de forma indireta o assédio praticado contra outros trabalhadores. Poderá ocorrer tanto na modalidade *quid pro quo* quanto por intimidação.

<sup>207</sup> Em tradução literal, significa “isto por aquilo”.

<sup>208</sup> Não se descarta a possibilidade, no entanto, de credores e clientes da empresa eventualmente serem os sujeitos ativos dessa modalidade de assédio sexual, quando, em virtude do caso concreto, puderem influir diretamente na vida profissional do empregado. Como exemplo, cita-se o caso de um cliente que, sabendo que a promoção na carreira de determinada empregada na empresa depende da assinatura de contrato de compra e venda de produto/serviço consigo, condiciona o negócio à prática de relações sexuais. Neste caso, haverá nítido assédio sexual *quid pro quo*.

<sup>209</sup> Não é necessário que os favores sexuais sejam em benefício do sujeito ativo, sendo passível de serem direcionados à terceiros. Assim, restará caracterizado o assédio sexual *quid pro quo* nos casos em que o superior hierárquico, buscando agradar credor, cliente ou fornecedor, por exemplo, “oferecer” favores sexuais a serem prestados por empregada sua, ameaçando-a ou prometendo-lhe vantagens nos moldes acima mencionados.

<sup>210</sup> Neste sentido: PAMPLONA FILHO, Rodolfo (op. cit., p. 48); LEIRIA, Maria de Lourdes (op. cit., p. 57); SEQUEIRA, Alexandra Marques (op. cit., p. 246); BARROS, Alice Monteiro de (op. cit., p. 946); MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de, *Direito do Trabalho*, 4ª ed., Coimbra: Almedina, 2014, p. 177.

<sup>211</sup> LEIRIA, Maria de Lourdes (op. cit., p. 58).

não verbais, com o intuito de restringir e prejudicar a atuação laboral do trabalhador, criando um ambiente de trabalho hostil, ofensivo, humilhante, intimidante<sup>212</sup>.

Nesta modalidade, independe a posição hierárquica do sujeito ativo e da vítima na organização empresarial, não havendo necessidade de subordinação entre eles para sua caracterização. É plenamente possível que seja praticado por superior hierárquico, por colegas de trabalho e por terceiros estranhos à organização empresarial, como clientes e credores da empresa.

Trata-se, na verdade, de uma forma de intimidação que viola o direito à um ambiente de trabalho sadio e ao direito de “dizer não”, através da submissão da vítima à condutas que cerceiam sua liberdade sexual, causando constrangimento e criando um ambiente opressivo<sup>213</sup>.

#### 2.4 Tratamento do Fenômeno pela Jurisprudência Portuguesa

Poucos são os casos tratados na jurisprudência portuguesa sobre o assédio sexual. Daremos especial destaque à três casos, em que comprovada a existência de assédio sexual e aplicada punição aos agressores.

O primeiro caso trata-se de um acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra<sup>214</sup>, em que o gerente de determinado banco ajuizou ação pretendendo indenização por danos patrimoniais e extrapatrimoniais em virtude de ter sido preventivamente suspenso do local de trabalho e, posteriormente, dispensado por justa causa em virtude do cometimento de assédio sexual contra colega de trabalho.

O gerente, ao longo do contrato de trabalho, praticou assédio moral e sexual contra a sua subordinada, funcionária de caixa, tirando fotografias suas sem

---

<sup>212</sup> Neste sentido: PAMPLONA FILHO, Rodolfo (op. cit., p. 48); LEIRIA, Maria de Lourdes (op. cit., p. 58); SEQUEIRA, Alexandra Marques (op. cit., p. 247); BARROS, Alice Monteiro de (op. cit., p. 946).

<sup>213</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Op cit., p. 49.

<sup>214</sup> “Justifica-se a suspensão preventiva do trabalhador pelo empregador se este desencadeia contra aquele procedimento disciplinar imputando-lhe na nota de culpa a prática de actos contra uma colega de trabalho, no local e tempo de trabalho, passíveis de serem integrados nos tipos de ilícito contra-ordenacional de assédio sexual, p.p. no artº 29º/3/5 do CT2009, e criminal de importunação sexual, p.p. no artº 170º do C. Penal” (Acórdão do TRC, Proc. n. 8637/17.2T8CBR.C1, em 12/04/2018, Relator: Jorge Manuel Loureiro). Disponível em: <www.dgsi.pt>.

permissão<sup>215</sup>, condicionando a liberação de documentos de habitação à vítima e seu ex-cônjuge à favores sexuais<sup>216</sup>, e, por fim, propondo que mantivessem relações sexuais durante o expediente<sup>217</sup>.

A empresa, em um primeiro momento, a que se deu para perceber do relatado na decisão judicial, limitou-se a transferir o funcionário e tentou fazer com que a mesma não procedesse a denúncia às autoridades<sup>218</sup>, para preservar a

---

<sup>215</sup> Depreende-se de trecho da contra-ordenação citada na decisão “Que, em janeiro de 2017, em data que não consegue precisar, mas que terá sido posterior a 2017-01-16, ao solicitar ao Colaborador, Sr. G... , que tem acesso às consultas de conta, vedadas aos Gestores ....., uma consulta de conta de um Associado que se encontrava a analisar, aquele Colaborador, a título de aviso, disse-lhe e passa a citar: “o cabrão está a tirar-te uma fotografia”, referindo-se ao Gerente, Sr. A... , que se encontrava junto à porta para as escadas, por trás da Depoente; Que, na sequência daquela fotografia, que a Depoente também viu, o Gerente desceu à cave, a Depoente voltou para o seu posto de trabalho e, posteriormente, quando o Gerente, Sr. A... , subiu para a área do Balcão, a mesma dirigiu-se ao gabinete daquele Gerente, dizendo-lhe, passamos a citar: “é bom que apagues essa merda de fotografia do telemóvel... se eu sei que ela é partilhada nalguma rede social, no telemóvel dos teus amigos ou no teu telemóvel, está fodido comigo”; Que, aquele Gerente lhe respondeu e passa a citar, “não sejas tola, não tenho fotografia nenhuma”, contudo, no próprio dia, o mesmo Gerente remeteu-lhe, via Skype, uma mensagem com o seguinte teor que passa a citar, “não consegui ver bem as tuas cuecas, tens que mostrar melhor”

<sup>216</sup> De acordo com trecho do apurado na decisão, a resposta obtida pela empregada do gerente era “já sabes o que tens de fazer para despachar isto”.

<sup>217</sup> “Que, em 2017-06-02, cerca das 11:00h, o Sr. A... enviou uma mensagem à Depoente questionando-a se esta não ia comer. Decorrida, aproximadamente uma hora e meia, a Depoente deslocou-se à cave para encher de água uma garrafa, na máquina dispensadora de água situada naquele local; Que, ao encher a garrafa naquele dispositivo se debruçou sobre o mesmo e foi surpreendida pelo Gerente, Sr. A... que, por trás, agarrou a Depoente, apalpou-a nas partes íntimas e transmitiu à Depoente, que passa a citar: “tenho aqui um preservativo no bolso. Vamos lá?”; Que, a Depoente afastou o Gerente e respondeu-lhe, passa a citar: “Mete o preservativo no cú”; Que, o Gerente após ter sido afastado pela Depoente, subiu a escada em direção ao Balcão e terá desligado o computador e saído do Balcão, não voltando a regressar”.

<sup>218</sup> “Que, a depoente explicou ao Sr. Dr. C... e ao Sr. J... , o sucedido no dia 02-06-2017 e informou ambos que iria à GNR apresentar uma Queixa-Crime; Que, foi transmitido por aqueles Diretores para que a Depoente não fizesse tal coisa, que se iria resolver a situação, e conforme citou foi-lhe transmitido o seguinte “não faças isso, este é um meio pequeno, vais sair prejudicada e a imagem do BB... vai ser posta em causa. Vocês não se podem cruzar mais... um de vocês vai sair do Balcão”; Que, a Depoente reforçou que iria à GNR fazer queixa, pois nada tinha feito de impróprio e, como tal, considerava que não deveria ser ela a sair de junto de casa e das filhas, com quem coabita; Que, nessa altura, informaram a Depoente que resolveriam a situação em dois dias, solicitando à mesma que apresentasse Baixa e ficasse em casa; Que, naquele momento, o Sr. Dr. C... referiu à Depoente e passa a citar, “o Dr. H... não pode saber de nada disto, porque, senão, cabeças irão rolar, a minha, a do Dr. P... e a tua. Abandono-te, não quero saber mais dos teus processos e estás entregue a ti própria”; Que, na quinta-feira, dia 08 de junho, às 13:38h, o Sr. Dr. C... telefonou à Depoente e transmitiu que na segunda-feira seguinte, dia 12 de junho, iria ser colocado no Balcão um novo Gerente, pelo que a mesma já poderia ir trabalhar; Que, nesse mesmo contacto, o Sr. Dr. C... reiterou e passa a citar, “o Dr. H... não pode saber de nada disto, senão desmancho já isto tudo e fica tudo como está”; Que, em 2017-06-26 a Depoente remeteu um e-mail dirigido aos endereços eletrónicos ao Sr. S..., atual Gerente do Balcão x..., ao Sr. J... , Responsável Regional do departamento Regional de ..., ao Dr. C... , Diretor da Direção Comercial Centro, ao Dr. H... , Administrador do Pelouro, Ao Sr. F... Responsável Regional da Direção Centro do BB... , ao Sr. Dr. O... do BB... e ao Sr. E... , ex-cônjuge e Gerente do Balcão k... com vista a pedir ajuda pelo impasse em que se encontrava a proposta de reformulação dos créditos titulados pela própria e ex-cônjuge; Que, em resposta ao e-

imagem da empresa. Após a empregada ter denunciado, houve efetiva punição do gerente, afastando-o dos quadros da empresa preventivamente e aplicando-lhe a pena de demissão por justa causa após a apuração dos fatos.

O segundo caso trata-se de um acórdão do Tribunal da Relação de Évora<sup>219</sup>, em que a empregada busca o reconhecimento da justa causa de rescisão contratual

mail remetido obteve a resposta exclusiva do Sr. Dr. H... no sentido deste resolver rapidamente o que a Depoente reclamava; Que, as propostas ficaram resolvidas em duas semanas e a Depoente solicitou uma reunião com o Sr. Dr. H... , onde foi abordada pela própria a situação de assédio moral, sexual e de coação que viveu no Balcão x... durante meses, perpetradas pelo anterior Gerente, Sr. A... ; Que, na data em que foi alvo da investida do Sr. A... , não se dirigiu às Autoridades Policiais por se encontrar manifestamente em choque, contudo deu conhecimento da situação a um amigo, agente do Corpo de Intervenção Especial da PSP, a uma amiga de família, que a ajudava esporadicamente com as filhas e ainda à dona da Escola de Yoga onde dá aulas de Yoga – devidamente autorizada pela DRH; Que, todos estes amigos a quem a Depoente confidenciou sobre a ocorrência, lhe transmitiram da necessidade de participar o sucedido às Autoridades, algo que vai fazer.”

<sup>219</sup> I – Depende da arguição pela parte interessada o conhecimento (pelo tribunal) da caducidade do direito de resolução do contrato de trabalho;

II – Tendo-se os Réus limitado na contestação a, no essencial, impugnar os factos alegados pela Autora, guardando absoluto silêncio quanto à caducidade do direito de resolução em relação a esses factos, e não tendo o tribunal a quo se pronunciado sobre a mesma, configura questão nova, de que a 2.ª instância não pode conhecer, a invocação apenas em sede de recurso de apelação da referida caducidade;

III – Configura assédio do Réu, único gerente da Ré, o facto de, tendo mantido uma relação amorosa com a Autora entre 2002 e 2010 e tendo esta uma relação laboral com a Ré desde 2002, entre Setembro e Dezembro de 2012 envia frequentes mensagens à Autora, afirmando, além do mais, que se não reatassem a relação pessoal não era possível manter a relação laboral, que em Novembro de 2012, sem qualquer explicação, não procede ao pagamento à Autora da importância mensal de € 260,00, que desde há cerca de dois anos lhe vinha sendo paga, sob a denominação de subsídio de transporte, e que tendo remetido uma proposta de revogação do contrato de trabalho com a Autora, perante o pedido de esclarecimento e dúvidas suscitados por esta não lhe respondeu nem deu qualquer seguimento à proposta que lhe havia apresentado;

IV – Configura justa causa de resolução do contrato de trabalho a descrita situação – no essencial, com a insistência do Réu junto da Autora no sentido do reatamento da relação pessoal, sob pena da impossibilidade de manutenção da relação laboral –, que causou desgosto, humilhação, desconforto e levou a Autora a sentir-se indesejada no trabalho;

V – Em tal situação, justifica-se uma indemnização por resolução do contrato de 30 dias por cada ano de antiguidade ou fracção, tendo em conta o concreto contexto em causa e que não obstante os factos referidos que configuram assédio, ao longo desse período entre o Réu e a Autora continuaram a ser trocadas mensagens frequentes que, particularmente as que se centravam apenas na relação pessoal, denotam um ambiente de cordialidade e bom relacionamento entre ambos, e ainda que a Autora auferia mensalmente a retribuição base de € 1.100,00;

VI – E justifica-se a atribuição à Autora de uma indemnização por danos não patrimoniais, no montante de € 7.500,00, tendo em conta que em razão de diversos factores, entre os quais a ruptura da relação pessoal (“amorosa”) que manteve com o Réu e o comportamento deste traduzido no assédio, a Autora passou a andar triste, depressiva, sem sono, tendo tido necessidade de acompanhamento médico e sendo medicada com ansiolíticos e hipnóticos em SOS;

VII – Sendo os actos de assédio praticados pelo Réu, gerente da Ré, e verificando-se os pressupostos da responsabilidade civil por factos ilícitos, conforme o artigo 483.º, n.º 1 do Código Civil, conjugado com o n.º 1 do artigo 79.º do Código das Sociedades Comerciais, haverá lugar à responsabilidade civil solidária do Réu no pagamento da indemnização por resolução do contrato de trabalho e por danos não patrimoniais a pagar à Autora. (Acórdão do TER, Proc. n. 838/13.9TTSTB.E1, em 14/09/2017, Relator: João Nunes) Disponível em: <<http://www.dgsi.pt/>>

e pagamento de indenização pelos danos sofridos. A autora e o gerente, também empregado da farmácia, mantiveram um relacionamento amoroso no período de 2002 a 2010. Após o término do relacionamento, mantiveram um relacionamento amigável e profissional.

No entanto, passado algum tempo, o gerente passou a enviar mensagens para a empregada, condicionando a sua permanência na empresa à reconciliação amorosa<sup>220</sup>. Evidente, portanto, a existência de assédio e do dano sofrido pela autora, devidamente reconhecidos pelo Tribunal.

A última decisão, um tanto mais antiga, foi proferida pelo Supremo Tribunal de Justiça<sup>221</sup> em 1993. De acordo com o STJ, “constitui justa causa de despedimento o comportamento do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, tal como o assédio sexual a outras trabalhadoras, suas subordinadas, no ano anterior à instauração do processo disciplinar respectivo”.

---

<sup>220</sup> Retira-se da decisão proferida que “Com efeito, as mensagens trocadas, e a que se refere a matéria de facto, apontam decisivamente nesse sentido: o Réu insistentemente solicitava à Autora o reatar do “relacionamento amoroso”, com a “advertência” de que se tal não se verificasse era insustentável a manutenção da relação de trabalho. Constatou-se até que nas mensagens em que o conteúdo se reportava apenas ao relacionamento pessoal – como as que se referem os factos n.ºs 24 a 25 – iniciavam-se e terminavam em absoluta cordialidade, sem qualquer constrangimento para a Autora; já nas outras, em que o Réu incluía como “condição” da manutenção da relação laboral o reatamento da “relação amorosa” sentiu-se o desconforto da Autora por, por um lado, não pretender nem desejar esse reatamento e, por outro, querer manter a relação laboral. Como se dá conta na decisão recorrida, não se afigura tarefa simples traçar uma linha de separação entre as afirmações do Réu para com a Autora que se inserem apenas no relacionamento pessoal/afectivo de 8 anos, que aquele pretendia reatar, e as afirmações que se inserem na relação laboral que perdurou para além do termo daquela, únicas que relevam no âmbito da presente acção. Haverá que ter presente que por força da relação pessoal e laboral, a Autora e o Réu partilharam juntos muitos momentos de 2002 a 2010; mas a partir daqui, perdurando apenas a relação laboral (numa empresa de diminuta dimensão, note-se) tiveram que continuar a lidar no seu dia-a-dia de trabalho, sem que, ao menos para uma das partes (o Réu), a questão da relação pessoal/íntima fosse um assunto definitivamente arrumado. Mas para além disso continuaram a trocar mensagens, essencialmente na sequência do relacionamento pessoal que tiveram, mas em que a partir de Setembro de 2012 aparecia também conexionado o relacionamento laboral (através das afirmações do Réu, no sentido de que não era possível manter a relação laboral se não houvesse reatamento da relação amorosa).”

<sup>221</sup> I - Se o trabalhador a quem foi instaurado processo disciplinar entendeu o conteúdo da nota de culpa que lhe foi entregue, não há motivo para, com fundamento em falta de conhecimento prévio das acusações que lhe são feitas, assacar o vício de nulidade aquele processo disciplinar.

II - Constitui justa causa de despedimento o comportamento do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, tal como o assédio sexual a outras trabalhadoras, suas subordinadas, no ano anterior à instauração do processo disciplinar respectivo. (Acórdão do STJ, Processo n. 003709, de 07/07/1993, Relator: Ramos dos Santos). Disponível em: <<http://www.dgsi.pt/>>.

## 2.5 Tratamento do Fenômeno pela Jurisprudência Brasileira

O assédio sexual, ao revés do que ocorre em Portugal, é tema recorrente na jurisprudência brasileira. Destacamos alguns acórdãos de maior relevância, de ambas as modalidades de assédio sexual.

O primeiro acórdão que se relata foi proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – Rio Grande do Sul<sup>222</sup>, em que uma trabalhadora busca compensação pelos danos patrimoniais e extrapatrimoniais decorrentes de assédio moral e sexual de que foi vítima no ambiente de trabalho.

Segundo consta da decisão, a empregada laborava em restaurante, no setor de copa/cozinha, e um dos colegas de trabalho (cozinheiro) praticava assédio sexual contra todas as trabalhadoras do sexo feminino e na frente de todos os demais colegas de trabalho<sup>223</sup>. Embora as empregadas tenham denunciado a prática de

---

<sup>222</sup> INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL/SEXUAL. Comprovado que a reclamante foi vítima de assédio moral/sexual, praticado por superior hierárquico, emerge daí o dever da reclamada de indenizar o dano sofrido pela ofendida. Condenação que se mantém. (TRT da 4ª Região, 3ª Turma, proc. n. 0020655-47.2016.5.04.0211 RO, em 22/03/2018, Desembargadora Maria Madalena Telesca). No mesmo sentido: TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0020521-22.2018.5.04.0802 RO, em 05/02/2019, Desembargadora Tania Rosa Maciel de Oliveira); (TRT da 4ª Região, 3ª Turma, 0020655-47.2016.5.04.0211 RO, em 22/03/2018, Desembargadora Maria Madalena Telesca); (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0021099-74.2016.5.04.0601 RO, em 14/02/2019, Desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira). Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br>>

<sup>223</sup> No depoimento pessoal, a autora afirmou que "oi assediada pelo cozinheiro Evanildo Mesquita; que desde a depoente passou a trabalhar a noite como cozinheira foi assediada por Evanildo Mesquita; que isso ocorria na presença de todos os colegas de trabalho; que a depoente comunicou o fato ao chefe Ivanis; que Ivanis disse que a depoente não era a primeira a reclamar sobre esse procedimento de Ivanildo e que era para baixar a cabeça e trabalhar; que Ivanildo passava a mão nos seios da depoente, cochava a depoente, falava palavrões; que esse procedimento de Evanildo Mesquita também ocorria com as demais colegas, inclusive com Charlene e Adriana, as quais eram auxiliares de copa e cozinha; que o cozinheiro Ivanildo não trabalha mais na demandado(a) ; que Ivanildo saiu depois da depoente e das demais reclamantes Charlene e Adriana; que a depoente, Charlene e Adriana foram despedidas no mesmo dia; que a informação dada pela empresa quanto a despedida das três era por "motivos maiores", que não a reclamação em função do assédio; (...) que o cozinheiro Ivanildo também assediava as colegas da depoente Charlene e Adriana da mesma forma e também na presença dos demais colegas de trabalho e que a depoente presenciou o assédio de Ivanildo para com as colegas citadas". O depoimento da autora foi confirmado pela prova testemunhal produzida nos autos, em que restou demonstrado que "que Mesquita bebia no serviço, e "se passava com nós, ou seja, passava a mão nos seios e na bunda e beliscava"; que a depoente trabalhou apenas um mês com Evanildo Mesquita e depois saiu, mas ele já fazia isso; que Mesquita assediava todas as colegas, inclusive Juliane, Charlene e Adriana; Quesitos do(a) autor(a): que a depoente e as colegas não recebiam o procedimento de Mesquita como brincadeira; que noticiaram o fato para Ivanis, que não tomou nenhuma providência; que Ivanis presenciava os assédios" e "que os cozinheiros era Juliane e Mesquita; que a depoente presenciou Mesquita assediar as colegas de trabalho, Juliane, Charlene e Adriana, inclusive Mesquita assediava a depoente; que por assediar a depoente esclarece que se tratava de passar a mão nos seios e na bunda, e encochava e também falava besteiras. Quesitos do(a) autor(a): que esses assédios eram levados aos superiores; que todos

assédio para os superiores hierárquicos, nenhuma punição foi aplicada ao assediador.

O tribunal, por unanimidade, reconheceu o direito à indenização dos danos sofridos em decorrência do assédio sexual intimidatório/ambiental sofrido pela autora.

O segundo acórdão, proferido pelo mesmo Tribunal<sup>224</sup>, também revela caso de assédio sexual ambiental ou intimidatório, praticado, desta feita, por um superior hierárquico e por um colega de trabalho contra a mesma vítima.

De acordo com a decisão proferida, a vítima sofreu, durante o contrato de trabalho, inúmeros abusos, consistentes em perseguições, toques, palavras, tentativas de estupro durante a jornada de trabalho<sup>225</sup>, por parte do gerente e de um colega de trabalho.

---

sabiam o que estava acontecendo, e que o próprio Ivaniz presenciava esses assédios; que a empresa não tomou nenhuma providência, diziam que tinham que baixar a cabeça e trabalhar”.

<sup>224</sup> DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. Evidentes o constrangimento e o abalo moral sofridos pela autora em decorrência de assédio sexual por parte de seu superior hierárquico, o que enseja a percepção de indenização reparatória, de modo a minimizar o sofrimento causado à trabalhadora. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0020087-30.2017.5.04.0782 RO, em 24/05/2018, Desembargadora Beatriz Renck). Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br>>

<sup>225</sup> De acordo com o narrado na petição inicial, a autora “[...] durante a sua jornada de trabalhos sofria perseguições pelo gerente Juliano, que passou a assediá-la sexual e moralmente durante a jornada de trabalho. Juliano também não permitia a Reclamante tirasse folgas tudo no intuito de praticar perseguição para com a funcionária. Os assédios sexuais eram sempre mediante agarramentos, palavras "eu sei que tua és safada, sem vergonha e gosta", "Olha para estas tuas tetas". Passava as mãos nos seios e tentava passar a mão na vagina da Reclamante. Ainda dizia que queria pôr a língua no anus da Reclamante. Em certa ocasião, usou a expressão "pega nos meus ovos". Tais afirmações restam provadas pelo conteúdo das gravações de áudio realizadas pela reclamante no ambiente de trabalho na presença de testemunhas. Os atos eram praticados sempre no setor da reclamante, ou seja, na padaria e algumas vezes ocorria na câmara fria quando Juliano tentava trancar a reclamante dentro da câmara fria agarrando-a". As testemunhas revelaram que “que trabalhou no mesmo mercado/loja que a reclamante; que a depoente era atendente de padaria; que trabalhou de junho de 2014 a abril de 2015 aproximadamente; que as empregadas sofriam assédios dos superiores, especificamente do gerente Juliano e do subgerente Jonas; que não tem certeza em relação ao nome do Jonas; que o Juliano era o que mais faltava com o respeito; que o Juliano dizia "mulher só servia para aquilo"; que a depoente presenciou, no dia 22/01/2015, o Juliano tentando agarrar a reclamante lá atrás, pois a depoente escutou um grito da reclamante e foi lá ver; que a depoente viu o Juliano tentando mexer no decote do jaleco, tentando agarrar a reclamante; que na padaria não havia câmara, e o Juliano sempre chegava ali querendo se esfregar ou com brincadeiras sem graça, perguntando sobre a vida íntima das funcionárias; que todas essas brincadeiras tinham conotação sexual; que dependendo do dia ele pegava no pé de uma ou de outra, sendo que a reclamante era uma das mais perseguidas; que a depoente também se lembra que o Juliano ter perguntado para a reclamante, quando ela estava fazendo a CNH, "para quem você deu

A empresa foi condenada a indenizar a autora em danos extrapatrimoniais, em virtudes das sérias consequências decorrentes do assédio que a vítima sofreu no ambiente laboral.

O terceiro caso abordado trata de uma situação em que nítida a existência de assédio sexual *quid pro quo* ou por chantagem. Trata-se de acórdão proferido pelo Tribunal Regional da 5ª Região – Bahia<sup>226</sup>, em que a empregada sofria assédio de seu chefe imediato, Diretor da empresa.

Segundo consta da decisão, o superior hierárquico, repetidamente, a convidava para encontros pessoais fora do horário de trabalho, a tocava, prometendo que, caso fosse aos encontros, conversariam sobre aumento salarial prometido<sup>227</sup>. Além disso, a esposa do assediador, que também trabalhava na empresa, praticava assédio moral contra ela.

---

para você tirar a carteira"; que as brincadeiras do Juliano eram desse nível; que nunca viu o Juliano xingar alguma das empregadas de vagabunda, mas de relaxada já; que pessoalmente a depoente não viu o Juliano convidando a reclamante para sair, mas havia uma conversa dentro do supermercado nesse sentido; que essa situação foi levada para o senhor Elton; que não sabe o sobrenome e nem a posição do Elton na empresa; que não sabia da gravidez da reclamante; [...]"; e "que trabalhou na reclamada de 2011 até março de 2015 na função de auxiliar de estacionamento; que trabalhava e vi com frequência a reclamante na loja; que o depoente costumava entrar na loja para fazer rondas; que o Juliano era normal com os homens, mas, em relação às mulheres, dava umas cantadas; que viu o Juliano dando cantada na reclamante duas vezes; que uma foi no depósito dizendo para ela que ela nunca tinha saído com ele e indagando a razão disso; que a outra cantada foi na sala dele quando ele disse "se eu posso colocar o dedo no buraquinho", frase dita com duplo sentido; que era comum ele fazer essas brincadeiras de cunho sexual com os empregados; que sempre tinha algumas que não gostavam, mas como ele era o chefe, não podiam reclamar; que ouviu comentários que a reclamante havia sido agarrada; que o comentário é que ela chorou e ficou brava com essa situação; que a reclamante já estava grávida; que esse fato foi levado ao conhecimento do encarregado de Lajeado de nome Elton; que, em razão disso, o Juliano foi afastado; que a reclamante tinha conversado com o depoente e havia comentado que estava grávida, pois ele estava contente que eram gêmeos; que o estacionamento fica no subsolo."

<sup>226</sup> Ementa: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL E MORAL. Impõe-se o dever de reparação indenizatória quando há violação à intimidade e à honra do trabalhador pela prática de assédio sexual e moral. (TRT da 5ª Região, 3ª Turma, Processo 0000131-15.2014.5.05.0003, em 17/04/2015, Relator(a) Desembargador(a) Vania Jacira Tanajura Chaves). Disponível em: <<https://www.trt5.jus.br/>>

<sup>227</sup> Retira-se da decisão os seguintes trechos pertinentes: "a Rte. era assediada, sexualmente, pelo seu chefe imediato (Diretor da Acionada), o Sr. Claudiano, que se aproximava constantemente da Rte., lhe beijando o pescoço, e cheirando a sua orelha e cabelos, chegando a convidar a Rte. para encontro pessoal fora do horário de trabalho, a convidando para jantar e sair a noite para bares, que precisava desabafar sobre sua vida afetiva que não estava bem com sua esposa, que nestas ocasiões lhe prometia que a assunto de seu salarial inicial prometido quando da contratação, superior ao que recebia da outra empresa (R\$ 5.000,00) seria resolvido nestes pretensos encontros íntimos com a Rte., que só não ocorreram diante da negativa da Obreira"; e "o Sr. Claudiano quando se aproximava da reclamante costumava cheirar o cabelo da reclamante, passava a mão no cabelo e

A empresa, também neste caso, foi condenada em indenizar a autora pelos danos extrapatrimoniais sofridos em decorrência do assédio.

Por fim, a jurisprudência brasileira aponta, em inúmeros julgados, a dificuldade probatória no assédio sexual, justamente pela maneira velada em que ocorre, na maioria das vezes. Em alguns acórdãos, há nítida flexibilização da rigidez probatória, com maior valoração dada aos testemunhos das partes e provas indiretas, que acarretaram no reconhecimento do assédio sexual e na condenação do empregador na indenização pelos danos sofridos pelos empregados<sup>228</sup>. Em outros, diante da ausência de provas, cuja incumbência de produção recai sobre o empregado, negou-se o direito à indenização pleiteada<sup>229</sup>.

---

sussurrava algumas coisas que o depoente de onde estava não dava para ouvir, porém a reclamante nessas ocasiões se esquivava; que em outras situações o Sr. Claudiano pedia ao depoente para sair da sala onde trabalhava e mandava a reclamante entrar, fechava a porta, não sabendo qual era o teor da conversa; que esse procedimento do Sr. Claudiano ocorreu com outras funcionárias, pois algumas chegaram a trabalhar apenas dois dias; que o depoente selecionou uma repórter que já trabalhou na Bandeirantes para ser repórter e essa pessoa disse ao depoente que o Sr. Claudiano havia a convidado para sair, como se fosse uma espécie de troca para uma manutenção de emprego; que a esposa do Sr. Claudiano, apesar de se apresentar como diretora da empresa, não era empregada da reclamada; que a Sra. Maria de Fátima ligava para falar com a reclamante e o telefone ficava ao lado da mesa de edição onde o depoente trabalhava, por isso dava para ouvir os gritos da Sra. Maria de Fátima e várias vezes a reclamante chorava na conversa; que em seguida a Sra. Maria de Fátima ligava procurando o depoente e "esculhambava a reclamante", falando que a reclamante era incompetente, que não sabia fazer os "off", que é o texto introdutório da entrevista; que a Sra. Maria de Fátima nessas ocasiões também questionava a formação acadêmica da reclamante".

<sup>228</sup> À este propósito: DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. PROVA. A prova acerca da configuração de assédio sexual é uma das mais difíceis de ser produzida, já que envolve uma situação que, em regra, ocorre de forma velada, sem a presença de testemunhas. Por esse motivo, a melhor jurisprudência e doutrina aponta que, nessas hipóteses, há que se atribuir considerável relevância à palavra da vítima, especialmente quando confirmada por outros elementos probatórios, ainda que indiretos. Não há como se exigir a existência de depoimentos de pessoas que presenciaram os fatos, portanto. Caso em que há elementos suficientes a indicar a ocorrência de assédio sexual. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0021316-54.2015.5.04.0019 RO, em 25/04/2018, Desembargador Manuel Cid Jardon - Relator). No mesmo sentido: TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0020818-27.2017.5.04.0232 ROPS, em 27/06/2018, Desembargador Manuel Cid Jardon; TRT da 12ª Região, 1ª Turma, 0001748-64.2014.5.12.0019 RO, em 05/12/2016, Desembargador Reinaldo Branco de Moraes. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br>>, <<http://www.trt12.jus.br>>.

<sup>229</sup> Neste sentido: DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. AUSÊNCIA DE PROVA. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. Não demonstrada a violação aos direitos personalíssimos da autora, não há cogitar de indenização por dano moral, nos termos do art. 5º, X, da CF. (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, 0020343-41.2016.5.04.0512 RO, em 30/04/2018, Desembargador Joao Paulo Lucena). No mesmo sentido: TRT da 4ª Região, 4ª Turma, 0021601-96.2017.5.04.0271 RO, em 08/11/2018, Desembargador Andre Reverbel Fernandes; TRT da 12ª Região, 3ª Turma, 0001589-24.2011.5.12.0053 RO, em 25/04/2012, Desembargadora Maria de Lourdes Leiria. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br>>, <<http://www.trt12.jus.br>>.

### 3 IMPACTO DO ASSÉDIO NO MUNDO LABORAL

O assédio, tanto moral quanto sexual, acarreta consequências de toda sorte, não ficando adstrita ao ambiente de trabalho e aos sujeitos nele envolvidos<sup>230</sup> (vítima, assediador, empregador e colegas de trabalho).

As consequências são suportadas, principalmente e de maneira mais sensível, pela vítima, que tem sua saúde física e psíquica gravemente afetadas. No entanto, as consequências para a vítima não se limitam ao campo profissional, estendendo-se, também, às suas relações sociais e familiares, que restam afetadas indiretamente.

Além da vítima, o empregador e a organização também sofrem com as consequências do assédio praticado. Os impactos são os mais variados, desde os financeiros, decorrentes das consecutivas faltas do empregado, até a deterioração do ambiente de trabalho, que resta prejudicado e afeta diretamente os demais trabalhadores.

Para além da vítima, do empregador e dos demais trabalhadores pertencentes à organização, as consequências são suportadas pela comunidade em que se encontra inserida a vítima, além de seus familiares e amigos que, inevitavelmente, suportam indiretamente as consequências da deterioração da saúde da vítima e, por via reflexa, o enfraquecimento das relações pessoais que com ela possuem.

Por fim, as consequências são sentidas pelo Estado e pela própria sociedade, uma vez que a ocorrência do assédio acarreta no adoecimento da população, gerando maior despesa com saúde, assistência e, até mesmo, previdência social, mediante pagamento de seguros e aposentadorias precoces.

Veremos a seguir, com maior profundidade, as consequências e seus reflexos para cada um dos envolvidos.

---

<sup>230</sup> CHIESSE, Daniel. *A reparação do assédio moral: novas perspectivas*. 1ª ed., Lisboa: Chiado Editora, 2016, p. 82.

### 3.1 Consequências para a Vítima: deterioração da saúde e das relações pessoais

Não há dúvidas de que, embora outras pessoas sejam atingidas indiretamente pela prática do assédio, é sobre a vítima que recaem as principais e mais graves consequências<sup>231</sup> das condutas persecutórias.

É sabido, também, que a extensão das consequências da prática do assédio para a saúde da vítima depende de inúmeros fatores, tanto de ordem pessoal, como ao seu estado de saúde anterior<sup>232</sup>, predisposições<sup>233</sup>, capacidade de resistência<sup>234</sup> e características biopsicológicas<sup>235</sup>, como à fatores relacionados com a própria conduta, como sua duração e gravidade. O resultado das pesquisas, entretanto, denota os efeitos do fenômeno e suas consequências sobre o trabalhador e homem médio.

Detectou-se que, do processo de assédio, as consequências são suportadas pelas vítimas em vários níveis e esferas de suas vidas, atingindo desde a sua saúde mental e física, até o seu desenvolvimento profissional e aspectos sociais (relações

---

<sup>231</sup> Luis Fernández-Ríos (*Aspectos psicológicos del acoso moral*, In: *Psicología forense: manual de técnicas y aplicaciones* / coord. por Juan Carlos Sierra Freire, Eva Maria Jiménez González, Gualberto Buela Casal, 2006, p.. 464-465) aponta como consequências intraindividuais do *mobbing*: “-ostracismo. Es un proceso de exclusión y rechazo del grupo y de la sociedad. Amenaza necesidades humanas fundamentales como son el sentimiento de pertinencia, la pérdida de control sobre el proceso de vivir, mantener un adecuado nivel de autoestima y llegar a tener una vida con significado e perspectiva de futuro”; “- tubarición o azoramiento (embarassment) em el processo de trabajo cotidiano. Es una respuesta emocional a los disgustos, desazones, inquietudes o intranquilidades cotidianas. El embarassment constituye un peligro y un envenenamiento del proceso cotidiano de vivir dentro y fuera del trabajo”; “- Insultos entre los diversos miembros de la organización”; “- Emociones negativas”; “- excesiva utilización de excusas y justificaciones”; “- Humillación”; “- Estigmatización y exclusión social. Conlleva considerarse alienado, rechazado, extranado, distinto, diferente, discriminado aislado, distante y desconectado de las relaciones sociales positivas, sentimientos de ridículo, devaluación de uno mismo, percepción de estar em el lugar inadecuado, sentirse incómodo y socialmente rechazado, percibirse como sufriendo una categorización negativa de uno mismo, hallarse en un proceso de denigración, exclusión grupal/social, etc.”; “- Efectos (individuales) del acoso moral. Problemas de salud física (trastornos del sueño, Dolores de cabeza, pérdida del apetito, etc.), salud psicológica (ansiedad, pérdida de confianza, baja autoestima, desmotivación, depresión, etc.), familiares (conflictos familiares, divorcio, etc.) y financeiros (gastos en terapias, desempleo, etc.)”.

<sup>232</sup> TEIXEIRA, João Luís Vieira. *O assédio moral no trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoración do dano e sua prevenção*. 3 ed., São Paulo: LTr, 2016, p. 43.

<sup>233</sup> PACHECO, Mago Graciano. Op. cit., pp. 119 e ss.

<sup>234</sup> LEIRIA, Maria de Lourdes, op. cit., p. 155.

<sup>235</sup> É possível que, caso o trabalhador possua grande autoestima e autoconfiança, excelente relacionamento interpessoal com os demais colegas de trabalho e suporte dos familiares e amigos, não sofra maiores consequências com a prática do assédio. No entanto, certamente estaríamos diante da exceção, e não da regra. As consequências e os efeitos do assédio devem ser apurados diante do homem e trabalhador médio.

afetivas e familiares) e econômicos da sua vida<sup>236</sup>. Os efeitos são percebidos, portanto, em quatro principais áreas de suas vidas: saúde física, saúde psicológica/mental, impacto psicossociais e trabalho/carreira<sup>237</sup>.

Em um momento inicial, via de regra, são observadas consequências psicológicas. Iniciam-se os sintomas de perturbações, dificuldade de concentração, problemas de memória, apatia, irritabilidade, cansaço, sensibilidade exacerbada, comportamentos agressivos, depressão leve, entre outros.

Já observamos, nesse estágio, acrescido ao estresse, o sentimento de humilhação e impotência, bem como a sensação de que a vítima não é normal. No entanto, caso as condutas não se protraiam no tempo, a vítima pode se recuperar facilmente, sem consequências mais graves a longo prazo, se afastada do seu agressor ou se este lhe pede desculpas<sup>238</sup>.

Em uma segunda fase do assédio, os efeitos psicológicos evoluem e somam-se à sintomas físicos<sup>239</sup>, como insônia, transtornos de ansiedade, síndrome de *burn-out*, consumo excessivo de drogas e álcool, dores musculares, perda de apetite, dores no estômago, aumento de pressão arterial, transtornos depressivos, síndrome do pânico, ansiedade generalizada, raiva, dores generalizadas, diminuição da libido, dentre tantas outras doenças autoimunes e psicossomáticas<sup>240</sup>.

Importa darmos especial destaque, dentre os fenômenos sofridos nesta fase pelas vítimas, aos transtornos depressivos, seja pela sua gravidade, seja pela alta incidência com que acomete os trabalhadores vítimas de assédio<sup>241</sup>.

---

<sup>236</sup> CHIESE, Daniel. Op. cit., p. 83.

<sup>237</sup> DUFFY; Maureen, SPERRY, Len, *Overcoming Mobbing: A recovery Guide for Workplace Agression and Bullying*. New York: Oxford University Press, 2014, p. 76.

<sup>238</sup> PARREIRA, Isabel Ribeiro. O Assédio... cit., p. 226; HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-Estar...* cit., p. 159.

<sup>239</sup> LEIRIA, Maria de Lourdes. Op. cit., p. 155.

<sup>240</sup> CHIESSE, Daniel. Op. cit., p. 84; CANDIDO, Tchilla Helena. *Assédio moral: acidente laboral*. São Paulo: LTr, 2011, p. 73.

<sup>241</sup> Segundo estudo realizado por Marie-France Hirigoyen (*Mal-Estar...* cit., p. 160), 69% das vítimas de assédio apurados acusaram um estado depressivo severo, que justificou acompanhamento profissional por implicar em risco de suicídio; 7% das vítimas apresentaram um estado depressivo moderado; e 24% das vítimas apresentaram um estado depressivo leve. A autora alerta, ainda, que em estudo realizado na região PACA, dos 517 casos de assédio moral reconhecidos pelo médico do trabalho, 13 haviam tentado o suicídio (2,5% das vítimas).

A depressão pode ser classificada segundo a severidade (leve, moderada e grave) e curso (único ou recorrente). A identificação do episódio depressivo depende, fundamentalmente, do preenchimento conjunto de duas características principais: a) um número mínimo de sintomas típicos e associados; e b) duração mínima de duas semanas<sup>242</sup>.

Os sintomas típicos do episódio depressivo, segundo a CID-10, englobam: o humor deprimido em grau anormal para o indivíduo, presente quase todos os dias e na maior parte do dia, que não se altera segundo as circunstâncias e com duração de, pelo menos, duas semanas; perda de interesse ou prazer em atividades que, normalmente, lhes são prazerosas; diminuição de energia ou aumento da fadigabilidade. Os sintomas adicionais, que também deverão estar presentes, ainda que em número menor, são os seguintes: perda da confiança ou da autoestima; sentimentos irracionais de auto reprovação ou culpa excessiva ou inadequada; pensamentos recorrentes sobre morte ou suicídio, ou qualquer comportamento suicida; queixas ou evidências de diminuição na capacidade de pensar ou concentrar-se, como indecisão ou vacilação; visão pessimista do futuro; distúrbios do sono de qualquer tipo; mudança no apetite (aumento ou diminuição) com mudança de peso correspondente.

O humor deprimido, característica fundamental do episódio depressivo, é caracterizado pela tristeza, infelicidade, desencorajamento, desesperança, sensação de vazio, angústia, sofrimento, pessimismo e inúmeros outros sentimentos negativos que, se isoladamente considerados, não são fáceis de diferenciá-los daqueles vivenciados por qualquer ser humano diante de intempéries da vida<sup>243</sup>. No entanto, quando globalmente considerados, a intensidade e a profundidade da dor se tornam tão latentes e insuportáveis que não raro o desejo de morte traz sensação de alívio ao indivíduo, a tristeza e os pensamentos associados invadem e interferem negativamente em todas as áreas da vida pessoal, impactando no seu desempenho e relações sociais.

---

<sup>242</sup> STEFANIS, Costas N.; STEFANIS, Nicholas C., *Diagnóstico dos Transtornos Depressivos: uma revisão*, In: *Transtornos Depressivos*/ Mario Maj e Norman Sartorius; trad. Claudia Dornelles, 2ª ed., Porto Alegre: Artmed, 2005, p. 18.

<sup>243</sup> STEFANIS, Costas N.; STEFANIS, Nicholas C., *Diagnóstico dos...* cit, p. 19.

A perda de interesse ou anedonia se caracteriza pela perda de interesse por atividades que, antes do acometimento da doença, traziam prazer ao doente. Representa, ainda, a incapacidade de expressarem as emoções e a própria dor psíquica, de preservarem seus interesses e afeições. Em casos mais graves, os indivíduos negligenciam e abandonam a maioria das coisas que antes prezavam na vida<sup>244</sup>.

As perturbações cognitivas representam os sintomas adicionais que, quando presentes em graus elevados, acarretam no agravamento do quadro de saúde mental do indivíduo, afetando de forma ainda mais sensível tanto a sua integridade mental quanto as suas relações sociais.

Observamos, portanto, que já nesta segunda fase as consequências do assédio para a vida laboral e social do trabalhador são nefastas, podendo culminar, inclusive, com o suicídio do assediado<sup>245</sup>.

As consequências vão tornando-se ainda mais graves à medida que o assédio se protraí no tempo. Nesse sentido, é alarmante o número de vítimas<sup>246</sup> de assédio que desenvolveu a Síndrome do Estresse Pós-Traumático (*PTSD – Post-Traumatic Stress Disorder*)<sup>247</sup>.

---

<sup>244</sup> STEFANIS, Costas N.; STEFANIS, Nicholas C., Diagnóstico dos... cit, p. 19.

<sup>245</sup> TEIXEIRA, João Luis Vieira. O Assédio Moral no Trabalho – conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção. 3 ed. São Paulo: LTr, 2016, pp. 43-44; BARBOSA JÚNIOR, Floriano. *Direito à intimidade: direito fundamental e humano na relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2008, p. 32); LEIRIA, Maria de Lourdes, op. cit., p. 150; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de, *Os efeitos do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: O Assédio Moral Laboral Como Fator de Adoecimento no Trabalho*, Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 29, n. 339, Set. 2017, p. 43.

<sup>246</sup> Ana Teresa Verdasca (*Assédio Moral no Trabalho: uma aplicação ao sector bancário português*. 2010. 382f. Instituto Superior de Economia e Gestão, Universidade Técnica de Lisboa, Lisboa, 2010, pp. 150-151), em sua tese de Doutorado em Sociologia Econômica e das Organizações, refere estudos realizados por Leymann e Gustafsson, com uma amostra de 64 vítimas de assédio moral de longa duração, em que concluíram que 64% delas sofria de stress pós-traumático. Refere, ainda, outro estudo realizado por Einärsen, sobre uma amostra de 102 vítimas de assédio moral de caráter severo, em que 75% das vítimas revelou sintomas de stress pós-traumático. Por fim, cita outro estudo realizado nos Estados Unidos, sobre uma amostra de 248 inquiridos, em que 61,7% das vítimas apresentava sintomas de PTSD; 73,6% das vítimas apresentava incapacidade, grave a moderada, em diversas esferas importantes da vida, como relacionamento com familiares, atividades de lazer, tarefas domésticas e vida sexual; tendo-se verificado que, nos casos mais graves, mesmo após cessar o assédio, os efeitos psicológicos se mantiveram.

<sup>247</sup> Noa Davempport, Ruth Distler Schwartz e Gail Pursell Elliot (*Mobbing: Emotional Abuse in American Workplace*, versão ebook, 2014, p. 94 - <https://workplacemobbing.com.au/wp-content/uploads/2018/09/MOBBING-PDF-Version-2014-2.pdf>) reportam que muitas vítimas

O trauma, fundamental para a caracterização do PTSD, é definido como uma situação experimentada pela própria vítima, ou que por ela é testemunhada ou confrontada, na qual houve ameaça à vida ou à integridade física /psíquica própria ou de pessoas à ela afetivamente ligada. São marcados por situações normalmente violentas, decorrentes de acidentes (incêndios, soterramentos, automobilísticos), assaltos, sequestros, violências sexuais, etc.

A sintomatologia é, tradicionalmente, dividida em três categorias: reexperiência traumática, esquiva e distanciamento emocional e hiperexcitabilidade psíquica<sup>248</sup>.

A reexperiência traumática é marcada pela revivência constante dos episódios ocorridos, mesmo após afastado o perigo. A vítima possui lembranças fixas e recorrentes, marcadas pela nitidez e vividez, que não se alteram ou se esvaem com o passar do tempo. A lembrança traz imenso sofrimento e angústia constante às vítimas. Em alguns casos, a reexperiência ocorre, também, através de pesadelos ou sonhos aflitivos quase que diários, gerando na vítima temor, inclusive, de dormir<sup>249</sup>.

A esquiva e o distanciamento emocional são utilizados como mecanismo de defesa pela vítima, a fim de afastar qualquer estímulo que desencadeie o ciclo de lembranças traumáticas. Assim, é comum que as vítimas se afastem de conversas, situações e atividades sociais que possuam qualquer semelhança com a vivida.

---

submetidas ao assédio prolongado desenvolvem a síndrome do estresse pós traumático, tal como acontece com soldados de guerra, vítimas de tortura e estupro, ou pessoas que passaram por grandes desastres. O perigo e ameaça excessivos causam medo e sensações de desamparo, manifestados, especialmente, através dos seguintes sintomas: a vítima continua revivendo o evento (flashbacks); é facilmente assustado, vive em estado de alerta, no limite; ansiedade persistente; pesadelos, insônia; dificuldade de concentração; ataques de pânico ou ansiedade; pensamentos suicidas e/ou homicidas, dentre outros. Diante do alto nível de estresse causado por qualquer memória do trauma, as pessoas que sofrem de PTSD normalmente evitam qualquer situação remotamente parecida com a que desencadeou o trauma. Relatam que algumas pessoas sofreram mudanças de personalidade devido aos traumas relacionados ao assédio no trabalho, bem como que o desespero pode levar algumas vítimas ao limite, cometendo atos de violência contra si próprios, contra os agressores ou terceiros inocentes.

<sup>248</sup> CÂMARA FILHO, José Waldo; SOUGEY, Everton B. *Transtorno de Estresse Pós-Traumático: Formulação Diagnóstica e questões sobre comorbidade*. Revista Brasileira de Psiquiatria, v. 23, n. 4, 2001, p. 222.

<sup>249</sup> CÂMARA FILHO, José Waldo; SOUGEY, Everton B., op. cit., p. 223.

Ainda, é comum que as vítimas recorram, como estratégia de fuga da realidade, ao uso abusivo de bebidas alcoólicas ou drogas ilícitas.

A terceira categoria (hiperexcitabilidade psíquica) corresponde às respostas fisiológicas aos estímulos causados pelo PTSD. Dentre os sintomas mais comuns, destacam-se os seguintes: humor ansioso, taquicardia, respiração curta, parestesias, sudorese, cefaleias, tonturas, insônia, irritabilidade e hipervigilância.

Nesta fase, não só a saúde mental e física do trabalhador é afetada, mas também a sua relação com o mundo exterior, abalando seus vínculos com as pessoas mais próximas. A vítima de assédio busca o isolamento social, não conseguindo, na maioria das vezes, cumprir com seus compromissos perante a sociedade e perante seus familiares, perdendo o interesse pelas atividades que antes lhe eram prazerosas e abandonando os seus projetos de vida.

Após a manifestação dos sintomas psíquicos e físicos, as consequências do fenômeno surgem no ambiente laboral, com degradação da capacidade profissional do empregado.

Assim, denotamos as seguintes consequências do assédio no ambiente de trabalho: a queda na produtividade, com perda da qualidade e quantidade do trabalho produzido pelo empregado, que se torna inevitável; a fragilidade no quadro de saúde do empregado acarreta na constante necessidade de afastamento do labor; a estagnação de sua carreira; diminuição da criatividade, motivação e interesse profissionais; ansiedade relacionada ao trabalho; indisponibilidade ao diálogo e ao trabalho em grupo; sofrimento intenso, que, em muitos casos, leva ao término da relação contratual, seja por iniciativa do empregado ou do empregador.

É nesse deplorável estado, portador de graves doenças de natureza física e psicológica, completamente desmotivado profissionalmente e com as relações sociais e familiares abaladas e, em muitas das vezes, destruídas<sup>250</sup>, com seus

---

<sup>250</sup> Como bem pontua Jorge Luiz de Oliveira da Silva (Assédio Moral no Ambiente do Trabalho, 2 ed., rev. ampl. e atual., São Paulo: Liv. e Ed. Universitária de Direito, 2012, p. 83): “sofrendo a vítima de vários sintomas clínicos motivados pelo processo de agressão, com preponderância de repercussões relacionadas à dinâmica comportamental, o assediado acaba por determinar um afastamento concreto das pessoas que lhe são caras, em especial no seio familiar. O processo de *mobbing* atinge

sonhos e projetos pessoais dilacerados, que a vítima se encontra quando o encerra o vínculo laborativo. É justamente diante disso que, em muitos dos casos, as vítimas de assédio enfrentam extrema dificuldade em se recolocarem no mercado de trabalho e superarem a violência sofrida.

### 3.2 Consequência para a Empresa

A empresa, assim como a vítima, também será afetada com o fenômeno do assédio, em ambas as suas modalidades. Podemos dividir as consequências suportadas pela empresa em diretas e indiretas, a depender de quem sofrerá com os efeitos do assédio<sup>251</sup>.

Estaremos diante das consequências diretas quando os efeitos do assédio forem suportados diretamente pelo trabalhador vítima do fenômeno. A indireta, por seu turno, será suportada pelos demais trabalhadores, que terão seu ambiente de trabalho degradado por via reflexa.

Dentre os principais sintomas do assédio observados na organização, destacam-se os seguintes: queda da produtividade do empregado; absenteísmo; alta rotatividade de funcionários, com a conseqüente necessidade permanente de treinamento de novos colaboradores; aumento do número de acidentes de trabalho; surgimento de demandas judiciais buscando a indenização pelos danos sofridos.

A queda da produtividade do empregado<sup>252</sup> é consequência direta dos problemas de saúde advindos do assédio (físicos e psicológicos), que implicam diretamente na redução da quantidade e da qualidade do trabalho por ele desempenhado.

---

a autoestima da vítima, produzindo intensa sensação de inutilidade e frustração, impondo reações que variam entre a vergonha e a violência, que acabam tendo como foco secundário a família e o meio social”.

<sup>251</sup> CHIESSE, Daniel. Op. cit., p. 89.

<sup>252</sup> Márcia Novaes Guedes (Terror psicológico no trabalho. 3 ed., São Paulo: LTr, 2008, p. 109) assevera que um trabalhador, vítima de assédio moral, tem um rendimento 60% inferior, em média, em termos de produtividade e eficiência e seu custo para o trabalhador chega a ser de 180% superior que dos outros trabalhadores.

O absenteísmo da vítima, de forma reiterada e frequente ao trabalho, é fruto tanto da necessidade de afastamento para tratamento e controle de algumas patologias advindas do fenômeno, em especial as físicas, tais como crises de enxaquecas, gastrites nervosas e crises hipertensivas, quanto de mecanismo de defesa da vítima contra a prática de assédio, que prefere ter faltas injustificadas e descontos em seu salário que comparecer ao serviço e suportar as condutas degradantes<sup>253</sup>.

Outrossim, o absenteísmo acaba por gerar prejuízos pecuniários diretos ao empregador que se vê obrigado, a fim de não prejudicar o desenvolvimento normal da atividade empresarial, a compensar o trabalho não produzido pelo empregado ausente através da contratação de horas extras pelos demais empregados, diante da impossibilidade de substituição imediata do posto do trabalho<sup>254</sup>.

Ademais, diante das patologias decorrentes da prática do assédio, a probabilidade da ocorrência de acidentes de trabalho aumenta consideravelmente, vez que o trabalhador, como referido em momento anterior, possui dificuldades para concentrar-se e tende a estar disperso e desatento na execução de suas tarefas<sup>255</sup>. O aumento do número de acidentes de trabalho, além de impactar diretamente a deterioração da saúde física e psíquica dos trabalhadores (vítima de assédio e demais empregados), acarreta em danos patrimoniais diretos para o empregador (materiais e equipamentos).

A alta rotatividade da mão-de-obra, também, acarreta imensos prejuízos financeiros para a empresa, vez que demanda constante treinamento de pessoal e capacitação de novos colaboradores.

Pode-se, ainda, admitir como consequência do assédio para a empresa o dano à sua imagem<sup>256</sup> que, sendo de conhecimento público a prática de assédio contra os empregados, acabe por sofrer boicotes por parte dos consumidores e consequentes prejuízos financeiros.

---

<sup>253</sup> WYZYKOWSKY, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Assédio Moral Laboral e Direitos Fundamentais*. São Paulo: LTr. 2014, p. 170.

<sup>254</sup> CHIESSE, Daniel. Op. cit., p. 90.

<sup>255</sup> PACHECO, Mago Graciano. Op. cit., p. 134.

<sup>256</sup> LEIRIA, Maria de Lourdes. Op. cit., p. 115.

Por fim, a última das consequências diretas, diz respeito ao surgimento de demandas trabalhistas que visem a indenização pecuniária<sup>257</sup> pelos danos patrimoniais e extrapatrimoniais sofridos em virtude do assédio.

As consequências indiretas, por seu turno, englobam os efeitos que o assédio praticado sobre um empregado pode causar sobre os demais trabalhadores da organização<sup>258</sup>.

Dá-se especial destaque à dois efeitos indiretos observados na organização: o “efeito dominó” e a “ondulação”<sup>259</sup>. O “efeito dominó” é caracterizado quando empregado que detém algum nível de poder dentro da organização empresarial é vítima de assédio, a propagando para os seus subordinados. Assim, a vítima de assédio se torna, concomitante, assediador. O efeito “ondulação” é assim denominado porquanto os observadores do assédio, ainda que não sejam vítima direta do fenômeno, passam a sofrer com as mesmas consequências<sup>260</sup> (queda de produtividade, desmotivação para o trabalho, aumento de estresse, etc.)<sup>261</sup>.

Os efeitos indiretos, à longo prazo e somados aos efeitos diretos, certamente, acabam gerando maiores prejuízos financeiros à empresa, que vive em um ciclo vicioso.

---

<sup>257</sup> Maria de Lourdes Leiria (op. cit., p. 115) refere que, segundo pesquisa elaborada nos EUA em 1992, pelo Instituto Nacional de Segurança no Local de Trabalho, os custos com a violência laboral superaram os US\$ 4 bilhões.

<sup>258</sup> Luís Fernández-Ríos (op. cit., pp. 466-467) destaca as consequências interpessoais do *mobbing*: a) ruptura da confiança interindividual e organizacional; b) comparação social; c) obediência cega à autoridade; d) rumores, murmurinhos, fofocas; e) cinismo organizacional; e f) efeitos organizacionais do assédio moral (má imagem pública, cultura organizacional doente, moral coletiva pobre, baixas por doença, baixa produtividade, ausência de responsabilidade pessoal, clima organizacional exasperante, etc).

<sup>259</sup> VERDASCA, Ana Teresa Moreira. Op. cit., p. 159.

<sup>260</sup> Ana Teresa Moreira Verdasca (op. cit., pp. 153-154) assevera que estudos realizados por Rayner comprovaram que 73% das testemunhas de situações de assédio moral referiram aumento de estresse, 44% demonstraram receio de tornarem-se vítimas de assédio e apenas 16% não foram afetadas pela prática do fenômeno contra colega de trabalho. Outrossim, cerca de um terço dos indivíduos inquiridos manifestou desejo de ajudar a vítima, mas não o fez por medo de sofrer represálias.

<sup>261</sup> CHIESSE, Daniel. Op. cit., p. 94.

### 3.3 Consequências para a Família e Comunidade

Como já mencionado anteriormente, as consequências sofridas pela vítima de assédio transcendem as relações laborais, atingindo, de forma inevitável, as suas relações sociais e familiares. Diante disso, as consequências decorrentes da prática do assédio são suportadas, indiretamente, pela família e pela comunidade em que está inserido o trabalhador.

O trabalhador adoecido se transforma, torna-se uma pessoa demasiadamente fragilizada, irritada e até mesmo agressiva, pelo que é natural que as pessoas que dela estão mais próximas sejam afetadas pelas mudanças e efeitos da violência<sup>262</sup>.

A vítima isola-se, até mesmo, da família e dos amigos, privando-os da convivência e da relação estreita que com eles possuía, bem como da satisfação de necessidade materiais e morais básicas pelas quais o trabalhador/pai/cônjuge é responsável<sup>263</sup>.

Não raros são os casos de assédio que culminam com o divórcio e distanciamento das vítimas de assédio<sup>264</sup>, vez que a muitas são as vítimas que apresentam incapacidade em diversas esferas importantes da vida, como relacionamentos com familiares e vida sexual<sup>265</sup>. A privacidade e intimidade do casal, como é natural de se esperar diante da gravidade das consequências sofridas pela vítima, sofre violento abalo<sup>266</sup>.

Os filhos, igualmente, sofrem com as mudanças de comportamento dos pais vítimas de assédio. Apresentam, em muitos casos, problemas de natureza psicológica decorrente da angústia e da ansiedade pela mudança comportamental e da insegurança que circunda o ambiente familiar, levando a família, como um todo, ao isolamento social<sup>267</sup>.

---

<sup>262</sup> LIMA FILHO, Francisco das Chagas. Op. cit. p. 52.

<sup>263</sup> LIMA FILHO, Francisco das Chagas. Op. Cit. p. 51.

<sup>264</sup> LIMA FILHO, Francisco das Chagas, op. cit., p. 52.

<sup>265</sup> VERDASCA, Ana Teresa Moreira, op. cit., p. 151.

<sup>266</sup> CHIESSE, Daniel. Op. cit., p. 96.

<sup>267</sup> LIMA FILHO, Francisco das Chagas. Op. cit., p. 52.

### 3.4 Consequências para o Estado e para a Sociedade

As consequências e efeitos do assédio para o Estado e para a sociedade, de modo geral, implicam na perda de força de trabalho, no aumento de acidentes de trabalhos, nas despesas médicas arcadas pelo Sistema Público de Saúde, bem como do pagamento de benefícios previdenciários precoces, de caráter temporário ou permanente, e da perda do recolhimento de impostos pela inatividade do trabalhador, que podem alcançar o montante de milhões de euros<sup>268</sup>.

Como bem pontuado por Daniel Chiesse<sup>269</sup>, a sociedade acaba arcando com os custos decorrentes do assédio, quer seja diretamente através dos benefícios concedidos pela Previdência Social, quer seja indiretamente através da ausência de recolhimento de impostos e na consequente falta de geração de riqueza econômica, nas famílias formadas sem estruturação adequada, bem como no crescente descrédito do valor do trabalho humano.

### 3.5 Consequências para o Assediador

O assediador é, indubitavelmente, quem menos sofre as consequências, notadamente porque é o provocador de todo o fenômeno. Os atos que pratica são intencionais, dolosos, pelo que não sofrerá qualquer abalo de natureza física ou psicológica decorrente das condutas praticadas<sup>270</sup>.

Poderá, entretanto, sofrer as sanções penais, civis e trabalhistas decorrentes das condutas que praticar. No âmbito penal, como mencionado nos capítulos antecedentes, poderá ser responsabilizado pela prática de crimes que tiver cometido, a depender da natureza do assédio e das características da conduta perpetrada.

---

<sup>268</sup> PACHECO, Mago Graciano. op. cit., p. 136.

<sup>269</sup> Op. cit., p. 98.

<sup>270</sup> CHIESSE, Daniel. Op. cit., p. 94.

No âmbito trabalhista, poderá ter seu contrato de trabalho extinto por justa causa, hipótese configurada no art. 482 da CLT brasileira e no art. 351º do Código do Trabalho Português.

As consequências cíveis serão decorrentes da responsabilização cível a que está sujeito, sendo devida indenização à vítima pelos danos sofridos. A responsabilidade civil, no entanto, normalmente é relegada, sendo dirigida a demanda exclusivamente à empresa.

### 3.6 Bens jurídicos atingidos: breves apontamentos sobre os Direitos Fundamentais

A consagração dos direitos fundamentais no âmbito constitucional é fruto, indubitavelmente, da gradativa e lenta evolução social, marcada por revoluções e batalhas sociais<sup>271</sup>, cujo objetivo era a busca por melhores condições<sup>272</sup> e respeito à dignidade da pessoa humana, princípio fundante e alicerce dos demais direitos desta natureza.

Pode-se entender por direitos fundamentais os direitos ou posições jurídicas subjetivas dos indivíduos enquanto tais, previstos na Constituição, seja material ou formal, sendo, por via de consequência, possível falarmos em direitos fundamentais em sentido material e direitos fundamentais em sentido formal<sup>273</sup>.

Os direitos fundamentais em sentido formal, em síntese, são aqueles efetivamente positivados na Constituição de determinado País. Os direitos fundamentais em sentido material, por seu turno, são aqueles que implicam análise efetiva do conteúdo dos direitos, principalmente acerca de conterem, ou não,

---

<sup>271</sup> MIRANDA, Jorge. Manual de Direito Constitucional, Tomo IV, 6a ed., Coimbra Editora, 2015, p. 37.

<sup>272</sup> MENDONÇA, Suzana Maria Fernandes. A Boa Administração como Elemento de Efetivação de Direitos Fundamentais, In Atualidades na Ciência Jurídica: Intercâmbio Iberoamericano. Núcleo de Investigação do Instituto Politécnico da Maia. 1ª ed.: 2018. p. 192.

<sup>273</sup> MIRANDA, Jorge. Os Direitos Fundamentais na Ordem Constitucional Portuguesa. In Revista Española de Derecho Constitucional. Año 6. Núm. 18. Septiembre-Diciembre. 1986. P.107.

decisões fundamentais sobre a estrutura do Estado e da sociedade, especialmente sobre a posição nestes ocupada pela pessoa humana<sup>274</sup>.

Assim, os direitos fundamentais detêm uma posição superior de proteção jurídica dos indivíduos em relação ao Estado que, para concretizar referidos direitos, ora deverá abster-se de praticar determinadas condutas, ora deverá praticar condutas positivas.

Classicamente, fala-se em três dimensões dos direitos fundamentais. A primeira delas, produto peculiar do pensamento liberal-burguês do século XVIII é marcada por direitos do indivíduo frente ao Estado, como direitos de defesa ou de não-intervenção estatal e uma esfera de autonomia e liberdade individual<sup>275</sup>.

Tratam-se de direitos de cunho “negativo” que, para a sua concretização, demandam a abstenção ou omissão<sup>276</sup> estatal. Estão intrinsecamente ligados aos direitos à liberdade (de religião, de associação, de expressão), à propriedade, à vida.

Os direitos fundamentais de segunda dimensão, por seu turno, são frutos do impacto da industrialização e dos graves problemas sociais e econômicos que dela decorreram. Assim, já no decorrer do século XIX, emergiram amplos movimentos reivindicatórios e reconhecimento progressivo de direitos, atribuindo ao Estado, desta feita, participação ativa na realização da justiça social<sup>277</sup>.

Os direitos sociais, tipicamente direitos fundamentais de segunda dimensão, dependem da prestação positiva por parte do Estado para a sua concretização<sup>278</sup>. Dentre os direitos aqui abarcados, dá-se especial destaque para o direito à saúde, à educação, ao trabalho e à assistência social.

---

<sup>274</sup> SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. Curso de Direito Constitucional. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012, pp. 267-268.

<sup>275</sup> SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. op cit. p. 260.

<sup>276</sup> BOBBIO, Norberto. *A Era dos Direitos*, Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, p. 14.

<sup>277</sup> SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. op cit. p. 261.

<sup>278</sup> Ingo Sarlet, (*Curso de Direito...* cit, p. 262) ressalva, no entanto, que embora ao cunho “positivo” possa ser considerado como o marco distintivo da segunda dimensão dos direitos fundamentais, também foi neste período que se consagram algumas “liberdades sociais”, pelo que a dimensão não engloba somente direitos de cunho positivo, dentre as quais exemplifica-se a liberdade de sindicalização, o direito de greve, o direito a férias e ao repouso semanal remunerado, a garantia de um salário mínimo e a limitação da jornada de trabalho.

Diante da evolução social e tecnológica, vimo-nos diante da necessidade de reivindicação e criação de uma nova dimensão de direitos fundamentais, cujos titulares não mais são os indivíduos em si considerados, mas sim a coletividade. Tratam-se, portanto, de direitos transindividuais (coletiva ou difusa)<sup>279</sup>. Exemplificam-se, como direitos fundamentais de terceira dimensão, o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, ao patrimônio histórico e cultural, à paz, à autodeterminação dos povos e à comunicação.

Embora, *a priori*, os direitos fundamentais estejam intrinsecamente ligados à relação (vertical) existente entre os indivíduos ou grupo de indivíduos e o Estado, e a sua concretização se dê mediante a atuação positiva ou negativa estatal, é justamente diante do caráter supremo que assume que importa analisar se é passível de aplicação na relação entre particulares.

### 3.6.1 Os Direitos Fundamentais nas Relações Privadas

A fixação dos direitos fundamentais ao longo do tempo, como referido, sucedeu de maneira gradativa, já que sua história e sua evolução decorreram de acontecimentos conectados aos mais variados regimes políticos, bem como às diversas lutas sociais<sup>280</sup> fortalecidas pela finalidade de conquistar melhores condições. Embora tenham recebido relativa evidência a partir das revoluções liberais no século XVIII, substancialmente na condição de liberdades e também como um reflexo da própria autonomia<sup>281</sup> inerente aos indivíduos, os direitos fundamentais, como entendidos atualmente, somente foram efetivamente consolidados após o fim do período de regimes ditatoriais e totalitários, uma vez que a acentuação dos direitos fundamentais em oposição<sup>282</sup> ao totalitarismo foi

---

<sup>279</sup> Neste sentido: MENDONÇA, Suzana Maria Fernandes. Op. cit., p. 193; SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. op cit. p. 262; SARLET, Ingo Wolfgang. A Eficácia dos Direitos Fundamentais (e-book), 11a ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012, p. 111.

<sup>280</sup> MIRANDA, Jorge. *Manual de Direito Constitucional*, Tomo IV, 6ª ed., Coimbra: Coimbra Editora, 2015, p. 37.

<sup>281</sup> VIEIRA DE ANDRADE, José Carlos. *Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976*, 5ª ed., Coimbra: Almedina, 2017, p. 51.

<sup>282</sup> OTERO, Paulo. *Instituições Políticas e Constitucionais*, Vol. I, Coimbra: Almedina, 2016, p. 537.

justamente uma das consequências da ruptura com os eventos ocorridos em tal etapa.

Os direitos fundamentais constituem, portanto, posições jurídicas face o Estado<sup>283</sup>, considerando que, a partir do seu conteúdo, tutela-se todo o conjunto de bens jurídicos dos indivíduos inseridos nas disposições constantes da Constituição. Na condição de escudo contra eventuais violações ocorridas em sede estatal, os direitos fundamentais firmam sua existência no alicerce caracterizado pela oposição entre a pessoa e o Estado, repercutida, nessa esteira, também pelo contraste entre a liberdade e a autoridade<sup>284</sup>, o que assegura aos indivíduos a possibilidade de demandar o seu devido respeito precisamente em relação ao Estado<sup>285</sup>.

Nesse sentido, os direitos fundamentais são reconhecidos à todos indistintamente, de modo a serem asseguradas as devidas prestações que viabilizarão a sua proteção. A amplitude de bens amparados em termos de direitos fundamentais atinge territórios diversos da existência dos indivíduos, revelando que a substância desse grupo de direitos constitui parte essencial para a caracterização de um certo nível de qualidade de vida e de bem-estar. As disposições referentes aos direitos fundamentais manifestam-se relevantes, uma vez que regulamentam e resguardam esses institutos de extrema essencialidade para os indivíduos, de forma a oferecerem abrigo para uma base de sentido fundamental para a sociedade<sup>286</sup>.

Embora a gênese dos direitos fundamentais passe pela contraposição entre a pessoa e o Estado, a transposição desse conjunto de direitos para outras relações, nomeadamente aquelas entre particulares, mostra-se viável. A discussão sobre a conexão entre a esfera privada e os direitos fundamentais teve início na doutrina

---

<sup>283</sup> REIS NOVAIS, Jorge. *Direitos Fundamentais e Justiça Constitucional em Estado Democrático de Direito*, Coimbra: Almedina, 2012, p. 18.

<sup>284</sup> MIRANDA, Jorge. *Manual de Direito Constitucional*, Tomo IV, 6ª ed., Coimbra: Coimbra Editora, 2015, p. 17.

<sup>285</sup> BOBBIO, Norberto. Op. cit. p. 55.

<sup>286</sup> ALEXY, Robert. *Teoria Discursiva do Direito*, 2ª ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2015, p. 129.

alemã<sup>287</sup>, mas percorreu um longo caminho para que se chegasse à possibilidade de aplicação dos direitos fundamentais em vínculos de ordem particular<sup>288</sup>.

Inicialmente cumpre destacar que alguns direitos fundamentais constantes das Constituição da República Portuguesa versam expressamente sobre relações entre particulares<sup>289</sup>. Ademais, o próprio art. 18º, n. 1 do texto constitucional pontua a vinculação tanto das entidades públicas quanto das privadas<sup>290</sup> aos preceitos constitucionais referentes aos direitos, liberdades e garantias fundamentais. Ainda que o Estado seja o principal ator de oposição aos indivíduos em relação aos direitos fundamentais, ele não constitui o único, considerando que as possíveis violações podem partir - e efetivamente partem - de agentes diversos, detentores de poderes de natureza privada<sup>291</sup>.

É possível o deslocamento do enquadramento da relação de poder do Estado para os particulares quando existe uma preponderância ou desequilíbrio na relação

---

<sup>287</sup> A denominação adotada pela doutrina alemã é *Drittwirkurg*. O estudo despertou em doutrinadores do mundo todo o impulso de discutir a temática e firmar suas respectivas posições em alguma das inúmeras vertentes à ela vinculadas.

<sup>288</sup> A doutrina propaga-se por quatro grandes vertentes teóricas acerca da conexão entre os direitos fundamentais e as relações privadas. A *state action*, como teoria de recusa da aplicação de direitos fundamentais às relações particulares, de origem norte-americana, defende que os direitos fundamentais estão vinculados exclusivamente ao Estado, uma vez sua proteção existe meramente em razão de ações em âmbito estatal que violam os bens jurídicos dos indivíduos, além disso, o amparo dos direitos fundamentais dependeria somente de prestações estatais. A tese da eficácia mediata ou indireta, por sua vez, pontua que o amparo em caráter constitucional da autonomia privada presume a viabilidade de renúncia dos direitos fundamentais em sede privada, e a incidência ilimitada em âmbito privado amputaria a autonomia da vontade e, conseqüentemente, deformaria do Direito Privado, embora seja possível que os direitos fundamentais, por força da influência constitucional no Direito Privado, afetem as próprias leis civis de conteúdos constitucionais. Já a vertente dos deveres de proteção, indica que o amparo dos direitos fundamentais é de incumbência estatal, de modo que sua incidência nas relações privadas é possível, mas que seria o Estado a garantir que os atores particulares respeitassem o núcleo dos direitos fundamentais. A tese da aplicação imediata ou direta, por fim, valida a ampla proteção dos direitos fundamentais nas relações entre sujeitos particulares.

<sup>289</sup> Do Título II da Constituição da República Portuguesa, intitulado como Direitos, Liberdades e Garantias, consta o art. 36º que trata sobre os direitos fundamentais vinculados à família, ao casamento e à filiação; também consta o Capítulo III cujo tema passa pelas garantias dos trabalhadores, como é o caso do art. 53º que versa sobre a segurança no emprego; o art. 60º que trata sobre direitos dos consumidores, entre outros.

<sup>290</sup> Tal dispositivo seria suficiente para fixar a possibilidade de incidência dos direitos fundamentais nas relações entre atores particulares, conforme apontam J.J. Gomes Canotilho e Vital Moreira, em sua obra *Constituição da República Portuguesa Anotada* (p. 385). Parte da doutrina, no entanto, discorda de tal posicionamento, já que a Constituição Portuguesa não delimita em quais termos se daria a vinculação das entidades particulares em relação aos direitos fundamentais, como Vieira de Andrade em *Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976* (p. 242) e Paulo Mota Pinto em *A Influência dos Direitos Fundamentais sobre o Direito Privado Português* (p. 149).

<sup>291</sup> REIS NOVAIS, Jorge. *Direitos Fundamentais: Trunfos contra a Maioria*, Coimbra: Coimbra Editora, 2006, p. 80.

de poder entre os particulares envolvidos, estando igualmente legitimada a tutela dos direitos fundamentais envolvidos na circunstância em questão<sup>292</sup>. Deve-se, no entanto, atentar para o fato de que em vínculos entre particulares aquele que invoca determinado direito fundamental opõe-se à outro polo que é igualmente titular de direitos fundamentais<sup>293</sup>, ao revés do que ocorre na típica relação entre Estado-particular. Não há dúvidas, portanto, de que caso um dos envolvidos detenha poderes especiais de natureza privada sobre os demais, de maneira a reconhecer a vulnerabilidade de um perante o outro, seria possível o amparo das liberdades desses indivíduos<sup>294</sup>.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, por seu turno, também contém ao longo do seu texto diversos dispositivos referentes à direitos fundamentais que tratam sobre as relações entre particulares<sup>295</sup>. Para mais, o art. 5º, §1º do texto constitucional prevê que as normas referentes aos direitos e garantias fundamentais apresentam aplicação em caráter imediato. Embora não cite expressamente em seu texto a vinculação das entidades privadas aos direitos fundamentais, a doutrina brasileira demonstra maior abertura à aplicação desse conjunto de direitos às relações de cunho privado.

Nesse sentido, é assente na doutrina brasileira de que podem ser retirados efeitos jurídicos dos direitos fundamentais na esfera das relações cujos atores são particulares. Entretanto, é necessária análise de cada caso concreto, considerando as especificidades de cada direito fundamental, bem como as disposições normativas vigentes, utilizando-se, ainda, das ferramentas de interpretação, ponderação e solução de conflitos entre direitos fundamentais<sup>296</sup>. A partir da

---

<sup>292</sup> Embora Jorge Reis Novais deixe clara, em sua obra *Direitos Fundamentais: trunfos contra a maioria*, a existência de relações de poder entre particulares e a possibilidade de ameaças privadas à liberdade individual, aponta problemas na aplicação direta de direitos fundamentais, tal como os papéis desempenhados pelo legislador e pelo juiz. Aponte que o deste, por julgar direitos fundamentais, seria o de juiz constitucional.

<sup>293</sup> PINTO, Paulo Mota. *A Influência dos Direitos Fundamentais sobre o Direito Privado Português* in *Direitos Fundamentais e Direito Privado*, António Pinto Monteiro; Jörg Neuner; Ingo Sarlet (org.), Coimbra: Almedina, 2007, p. 145-163.

<sup>294</sup> VIEIRA DE ANDRADE, José Carlos. *Os Direitos...* cit., p. 245.

<sup>295</sup> A Constituição Federal de 1988, dispõe em seu art. 5º, X, sobre a possibilidade de indenização em casos de violação da intimidade, da honra e da vida privada; ou o direito de herança, constante do art. 5º, XXX, entre outros.

<sup>296</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. *Neoconstitucionalismo e Influência de Direitos Fundamentais no Direito Privado: Algumas Notas sobre a Evolução Brasileira*, Revista civilistica.com, a. 1, n. 1, 2012, p. 1-30.

consideração global das variáveis envolvidas em cada caso concreto, poderia se fixar uma solução adequada, de forma a se encontrar equilíbrio entre o conteúdo dos direitos fundamentais e as características inerentes aos vínculos particulares.

Em conjunturas onde a desigualdade social revela-se categórica e, conseqüentemente, evidenciam-se cenários diversos de intensa dissonância de poder, como ocorre no Brasil, a aplicação dos direitos fundamentais na esfera privada manifesta-se como medida não apenas adequada, mas também essencial. Se as ameaças e opressões advêm não somente do Estado, mas também de agentes particulares das mais diversas áreas da sociedade<sup>297</sup>, o amparo dos direitos fundamentais afetados pela assimetria em sede privada também deve ser efetivamente assegurado.

Entretanto, deve-se evitar uma hipertrofia<sup>298</sup> da eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas, já que não se pode limitar demasiadamente a autonomia privada, nem mesmo depreciar a relevância dos direitos fundamentais. A aplicabilidade de direitos fundamentais às relações de caráter particular, portanto, deve manter certo equilíbrio para garantir a sua viabilidade.

A dissonância inerente às relações de emprego, considerando não apenas o potencial de ameaças, mas também a concreta violação, fundamenta a aplicabilidade do conteúdo dos direitos fundamentais nesse contexto de maneira vigorosa, o que não leva à conclusão imediata de que não se deva considerar a autonomia privada. Não sem razão, as discussões acerca da incidência de direitos fundamentais em sede particular tiveram abertura a partir de análises realizadas em tribunais trabalhistas, de modo que os desenvolvimentos mais significativos sobre a temática encontram abrigo justamente na seara das relações laborais<sup>299</sup>.

---

<sup>297</sup> SARMENTO, Daniel; GOMES, Fábio Rodrigues. *A Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações entre Particulares: O Caso das Relações de Trabalho*, Revista TST, vol. 77, n. 4, Brasília, 2011, p. 60-101.

<sup>298</sup> SARMENTO, Daniel; GOMES, Fábio Rodrigues. *A Eficácia... cit.*, p. 60-101.

<sup>299</sup> UBILLOS, Juan María Bilbao. *La Eficacia de los Derechos Fundamentales frente a Particulares*, Centro de Estudios Políticos e Constitucionales, 1997, p. 245.

Em termos práticos, é possível restringir direitos individuais do trabalhador, desde a restrição seja feita de forma proporcional<sup>300</sup> e não atente contra à dignidade, à integridade ou à uma qualidade de cunho intrínseco ou existencial do trabalhador, vez que, desta feita, a preferência<sup>301</sup> tomaria forma pelos direitos fundamentais do empregado<sup>302</sup>.

Ademais, a própria essência dos direitos fundamentais passa por um evolução e expansão incessante e em direções variadas<sup>303</sup>, o que significa que, transpondo tal premissa para a temática em tela, o conjunto de direitos fundamentais, não exclusivamente aqueles relacionados ao trabalho, pode também gerar efeitos na esfera das relações entre particulares.

Os direitos dos trabalhadores, inseridos na categoria de direitos sociais e, portanto, dependentes de prestações positivas para sua devida efetivação, vinculam diretamente os atores privados. Embora os particulares não sejam obrigatoriamente responsáveis pelas prestações de caráter positivo, características dos direitos sociais, isso não significa que os direitos sociais não apresentam qualquer eficácia em sede particular<sup>304</sup>.

A aplicabilidade dos direitos sociais aos particulares significa que os direitos fundamentais detêm a força de impor à eles a execução das devidas prestações materiais que lhes são cabíveis, bem como o fornecimento dos meios necessários

---

<sup>300</sup> O exemplo invocado por Daniel Sarmento e Fábio Rodrigues Gomes, na obra *A Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações entre Particulares: O Caso das Relações de Trabalho* (p. 93) aponta para a possibilidade de se exigir dos profissionais que atuam em um restaurante que mantenham suas unhas cortadas em razão da higiene para com os alimentos, uma vez que tal restrição encontraria alicerce na necessidade do serviço.

<sup>301</sup> SARMENTO, Daniel; GOMES, Fábio Rodrigues. *A Eficácia ... cit* p. 60-101

<sup>302</sup> Vieira de Andrade, em sua obra *Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976*, p. 256, acrescenta, ademais, que a renúncia, e também a autorrestrrição, do titular do direito fundamental, é aceitável desde que sucedida em sede da liberdade negocial, considerando a existência de vontade livre e esclarecida e a igualdade das partes envolvidas. No entanto, se a renúncia afetar o conteúdo do direito fundamental que reduz o indivíduo à condição de “objeto ou não-pessoa”, o bem jurídico em questão deve então ser marcado como indisponível.

<sup>303</sup> UBILLOS, Juan María Bilbao. *La Eficacia frente a Terceros de los Derechos Fundamentales en el Ordenamiento Español* in *Direitos Fundamentais e Direito Privado*, António Pinto Monteiro; Jörg Neuner; Ingo Sarlet (org.), Coimbra: Almedina, 2007, p. 165-212.

<sup>304</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. *A Influência dos Direitos Fundamentais no Direito Privado: O Caso Brasileiro* in *Direitos Fundamentais e Direito Privado*, António Pinto Monteiro; Jörg Neuner; Ingo Sarlet (org.), Coimbra: Almedina, 2007, p. 111-144.

sob seu domínio para o adequado exercício dos direitos dos trabalhadores constantes do texto constitucional<sup>305</sup>.

Ademais, a repercussão dos direitos fundamentais em sede privada também constitui instrumento de proteção contra eventuais ameaças ou até mesmo violações efetivas ocorridas nas relações privadas, nomeadamente as de trabalho em que há nítido desnível de poder entre as partes envolvidas.

A importância da reverberação do núcleo fundamental dos direitos em âmbito particular revela-se consideravelmente necessária em contextos marcados por desigualdades de natureza social, econômica ou cultural, de modo a configurar como mecanismo de limitação de um poder social. Portanto, as restrições aos atores mais fortes naqueles vínculos que em que transpareça dissonância revela-se indispensável para a proteção de bens jurídicos essenciais aos indivíduos, em especial aos trabalhadores, o que evidencia a importância da aplicabilidade de direitos fundamentais nas relações laborais.

Diante das consequências do assédio, já oportunamente apontadas, e da possibilidade de aplicação da garantia dos direitos fundamentais nas relações privadas, é patente a violação dos direitos fundamentais constitucionalmente previstos, nomeadamente pela violação da integridade física e moral, pela degradação dos direitos de personalidade, à degradação do meio de ambiente laborativo sadio, à violação da saúde<sup>306</sup>, dentre tantos outros que poderão ser afetados em cada caso concreto.

---

<sup>305</sup> O art. 53º da Constituição da República Portuguesa garante, por exemplo, a segurança no trabalho, de modo a ser proibida qualquer hipótese de despedimento sem justa causa ou motivos políticos ou ideológicos, enquanto o art. 59º, n. 1, b, assegura a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes. Já a Constituição Federal, ampara, por exemplo, um salário mínimo, conforme art. 7º, IV; décimo terceiro, no art. 7º, VIII; remuneração do trabalho noturno superior ao diurno, art. 7º, IX.

<sup>306</sup> Respectivamente, artigos 25º, 26º, 59º, n. 1, c, e 64º da Constituição da República portuguesa.

### 3.6.2 Os Direitos de Personalidade no Direito Privado

Para além dos direitos fundamentais consagrados no ordenamento jurídico, é salutar discorrermos, ainda que de forma sucinta, sobre os direitos de personalidade globalmente considerados e sua proteção no âmbito do Direito Privado.

Admite-se a existência de direito objetivo e subjetivo de personalidade. O direito objetivo de personalidade é constituído pela regulamentação jurídica, quer a nível supranacional, constitucional ou ordinário, cuja razão funda-se na ordem pública e no bem comum. Estamos diante, portanto, de princípios e normas jurídicas indisponíveis e vinculativas, mandatória pelo respeito da dignidade humana, que se impõe ao próprio legislador, ao Estado e aos particulares<sup>307</sup>.

Integram o direito objetivo de personalidade: o direito internacional sobre direitos humanos, o direito constitucional sobre direitos fundamentais relativos à dignidade humana, o direito penal das pessoas e a tutela da personalidade no direito civil. No caso específico da CRP, integram os direitos de personalidade o princípio da igualdade, o direito à vida, à integridade pessoal, e outros direitos pessoais, nomeadamente aqueles previstos no art. 26º<sup>308</sup>.

O direito subjetivo de personalidade, por seu turno, consiste na prerrogativa que é dada à cada pessoa de, através dos meios juridicamente lícitos, defender a própria dignidade. São direitos disponíveis, situados no âmbito da autonomia privada (tais como o direito ao nome ou à imagem), podendo o titular deles dispor.

O Código Civil, em seu art. 70º, nº. 1, prevê a tutela geral dos indivíduos contra qualquer ofensa ilícita ou ameaça de ofensa à personalidade física ou moral, pelo que a formulação genérica e aberta vem possibilitando à jurisprudência resposta adequada às novas necessidades de tutela da pessoa, pautando o seu alcance regulativo nos direitos fundamentais previstos na CRP.

Por fim, ressaltamos que, em boa análise, os direitos fundamentais e os direitos de personalidade não possuem, entre si, uma distinção substancial.

---

<sup>307</sup> VASCONCELOS, Pedro Pais de. *Direito de Personalidade*. Coimbra: Almedina, 2006, pp. 50-51.

<sup>308</sup> VASCONCELOS, Pedro Pais de. *Direito...* cit., p. 52.

Enquanto os direitos fundamentais são consagrados no âmbito constitucional e, via de regra, são aplicáveis nas relações de direito público entre Estado-indivíduo, os direitos de personalidade são aplicáveis às relações privadas, com vistas à proteção da pessoa perante os demais indivíduos<sup>309</sup>.

Assim, quer estejamos diante de relações de direito público, quer de relações de direito privado, os direitos fundamentais e os direitos da personalidade caminham juntos na defesa da dignidade da pessoa humana, visto que ambos, via de regra, nele se fundam<sup>310</sup>.

Desta feita, podemos considerar que a prática de assédio é atentatória ao princípio da dignidade da pessoa humana e da igualdade, lesionando inúmeros direitos fundamentais e direitos de personalidade legalmente previstos, como o direito à integridade pessoal (física e moral), ao desenvolvimento da personalidade, ao trabalho, à saúde, etc.

### 3.7 Assédio como Acidente de Trabalho ou Doença Profissional: ordenamentos jurídicos português e brasileiro

Durante muito tempo, debateu-se na doutrina e jurisprudência portuguesas acerca da possibilidade ou não do enquadramento das consequências da prática de assédio como acidente de trabalho ou doença profissional.

A inviabilidade de sua classificação como acidente de trabalho era justificada pelo próprio conceito de acidente de trabalho, considerado como aquele decorrente de acontecimentos súbitos e fortuitos, incompatíveis com o fenômeno de assédio que pressupõe a reiteração da conduta por determinado período de tempo<sup>311</sup>, surgindo as consequências de forma lenta, gradual e não repentina.

---

<sup>309</sup> ALMEIDA NETO, Amaro Alves. *Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana*, Revista Síntese Direito Civil e Processual Civil, São Paulo, v. 12, n. 80, nov/dez 2012, p. 14.

<sup>310</sup> ALMEIDA NETO, Amaro Alves. *Dano existencial...* cit., p. 15.

<sup>311</sup> PEREIRA, Rita Garcia. *Mobbing...* cit., p. 210.

A impossibilidade de classificação como doença profissional, por seu turno, era justificada por parte da doutrina diante da ausência de tipificação do assédio moral como doença profissional na lista aprovada por Decreto Regulamentar.

Outra corrente, no entanto, defendia a possibilidade de enquadramento das consequências do assédio como doença profissional<sup>312</sup>, vez que não se poderia confundir a exposição ao risco (assédio) com a doença em si. Assim, constando a patologia decorrente do assédio do Decreto Regulamentar e comprovado o nexo de causalidade, estaríamos diante de doença profissional.

A controvérsia, a nosso ver, perdeu o sentido a partir das alterações ao Código do Trabalho de 2009, realizada pela Lei nº. 73/2017, através da qual, pela nova redação dada aos nº 8 e 9 do art. 283<sup>313</sup>, reconheceu-se expressamente a possibilidade de enquadramento das patologias decorrentes da prática de assédio como doenças profissionais, atribuindo ao empregador a responsabilidade pela reparação dos danos que dela emergirem.

No Brasil, o conceito de acidente de trabalho, doença profissional e doença do trabalho são determinados pelos arts. 19 e ss. da Lei nº. 8.213/1991, lei que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social.

O acidente de trabalho decorre do exercício do trabalho a serviço da empresa ou do empregador doméstico que provoque lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte, perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade laborativa.

A doença profissional<sup>314</sup>, por seu turno, é equiparada ao acidente de trabalho para fins previdenciários, e é entendida como aquela produzida ou desencadeada

---

<sup>312</sup> PEREIRA, Rita Garcia. *Mobbing...* cit., pp. 210-211.

<sup>313</sup> In verbis: Art, 283, 8 – A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador. 9 – A responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes de doença profissional prevista no número anterior é da segurança social, nos termos legalmente previstos, ficando esta sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros de mora vincendos.

<sup>314</sup> Humberto Theodoro Júnior (*Acidente de trabalho e responsabilidade civil comum*. São Paulo: Saraiva, 1987, p. 6) conceitua doença profissional como as “consequências naturais de certas profissões desenvolvidas em condições insalubres” e “que são relacionadas pelo próprio legislador”.

pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante de relação de doenças<sup>315</sup> elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

A doença do trabalho<sup>316</sup>, por fim, também equiparada ao acidente de trabalho para fins previdenciários, é a desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da mesma lista elaborada pelo MTE.

Para além da doença profissional e da doença do trabalho, a legislação previdenciária equipara ao acidente de trabalho as seguintes situações: o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte, para a redução ou a perda da capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação; o acidente sofrido no local e no horário do trabalho, em consequência de ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho, ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho.

A própria legislação, no parágrafo segundo do art. 20, prevê a possibilidade de, ainda que a patologia excepcionalmente não esteja incluída na relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social, equiparação da doença à acidente do trabalho quando comprovado o nexo de causalidade entre a doença e as condições especiais em que o trabalho é executado pelo empregado.

Desta feita, ainda que determinada patologia decorrente da prática de assédio não conste da relação elaborada pelo MTE, não restam dúvidas de que, no Brasil,

---

<sup>315</sup> A relação de doenças proposta pelo Poder Executivo é considerada, por parte da doutrina brasileira, como meramente exemplificativa e preventiva das doenças que dela constam. Não há óbice, entretanto, para que, diante da comprovação de nexo de causalidade, ainda que a doença não conste da lista elaborada pelo MTE, haja o reconhecimento da doença em pauta como profissional. É neste sentido, inclusive, a Recomendação n. 121 da OIT: “7. *Cuando en legislación nacional exista una lista en la que se estableza el presunto origen profesional de ciertas enfermedades, se debería permitir la prueba del origen profesional de otras enfermedades o de las enfermedades incluídas en la lista cuando se manifiesten en condiciones diferentes de aquellas en que se haya establecido su presunto origen profesional*”.

<sup>316</sup> Humberto Theodoro Júnior (op. cit., p. 7) assevera que se tratam de “doenças comuns, que, no entanto, numa determinada hipótese, foram, excepcionalmente, geradas pelas condições momentâneas do trabalho”. São consideradas doenças do trabalho: pneumopatias, bronquites, sinusites, etc.

há possibilidade de sua classificação como doença profissional<sup>317</sup>, figura equiparada à acidente de trabalho, estando o empregado coberto pela Previdência Social e fazendo jus aos benefícios previdenciários devidos, sem prejuízo das indenizações a que faz jus no âmbito cível<sup>318</sup> e trabalhista.

---

<sup>317</sup> LEIRIA, Maria de Lourdes. Assédio Sexual... cit., pp. 155 e ss.

<sup>318</sup> Quando o assédio for praticado por colega de trabalho ou terceiro estranho à relação laboral (clientes, por exemplo), e o empregado optar por pleitear os danos exclusivamente em face do assediador.

#### 4 RESPONSABILIDADE CIVIL DECORRENTE DA PRÁTICA DE ASSÉDIO

Na esteira do preceituado nos artigos 28º, 29º, nº. 4 e 396º do Código do Trabalho, quer o vínculo laborativo permaneça intacto, quer não, o trabalhador faz jus à indenização pelos danos (patrimoniais e não patrimoniais)<sup>319</sup> decorrentes da prática de assédio.

A análise acerca da responsabilidade do assediador recairá, diante da ausência de previsão e requisitos específicos no ordenamento juslaboral, sobre os preceitos do Direito Civil. Assim, serão aplicáveis aqueles princípios, modalidades e requisitos, que deverão se amoldarem à situação em tela.

Desta feita, a responsabilidade civil consiste na fonte de obrigação baseada no princípio do ressarcimento dos danos<sup>320</sup>, correspondendo à obrigação de indenizar que surge de um conjunto de fatos praticados que causem danos à outrem<sup>321</sup>.

Daí retiramos a dupla função do instituto da responsabilidade civil: a função compensatória, que visa restituir, reparar ou amenizar os danos sofridos pela vítima, diante da injusta agressão aos seus bens ou direitos juridicamente protegidos; e a função preventiva, vez que, diante da imputação do dever de indenização pecuniária ao agente agressor, a prática de novas condutas ilícitas é desestimulada.

A responsabilidade civil pode ser classificada em subjetiva ou objetiva, a depender da necessidade de comprovação de culpa do agente para a sua verificação e em contratual (obrigacional) ou extracontratual (delitual ou aquiliana), a depender da relação entre os sujeitos envolvidos.

---

<sup>319</sup> Segundo disposição literal do art. 28º, do CT.

<sup>320</sup> O princípio do ressarcimento dos danos consiste em importante princípio do Direitos das Obrigações, que, em termos gerais, segundo Luís Manuel Teles de Menezes Leitão (*Direito das Obrigações*, Vol. I – Introdução da constituição das obrigações, 15ª ed., 3v., Coimbra: Almedina, 2018, p. 49) pode ser entendido da seguinte forma: “sempre que exista uma razão de justiça, da qual resulte que o dano deva ser suportado por outrem, que não o lesado, deve ser aquele e não este a suportar esse dano. A transferência do dano do lesado para outrem opera-se mediante a constituição de uma obrigação de indemnização, através da qual se deve reconstituir a situação que existiria se não tivesse ocorrido o evento lesivo (art. 562º)”.

<sup>321</sup> MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de. *Direitos das...* cit., p. 279.

Outrossim, encontramos, tanto na legislação quanto na doutrina pátrias, a imputação da responsabilidade civil por fato próprio quanto por fato de terceiros, dentre os quais, diante da pertinência temática, serão analisados somente a responsabilidade do comitente.

Antes de adentrarmos especificamente na responsabilidade civil aplicável ao empregador e demais agentes assediadores, é de suma importância discorrermos, ainda que em linhas gerais, acerca de cada uma das modalidades e características componentes da responsabilidade civil, a fim de viabilizar o enquadramento da responsabilidade dos demais agentes assediadores e do empregador.

#### 4.1 Responsabilidade Subjetiva x Responsabilidade Objetiva

A diferença basilar entre as duas modalidades de responsabilidade (objetiva e subjetiva) reside na imprescindibilidade de comprovação de culpa *lato sensu* na prática das condutas.

A responsabilidade civil subjetiva ou por culpa<sup>322</sup>, regra insculpida no art. 483º, nº. 1 do CC<sup>323</sup> português e arts. 186 c/c 927<sup>324</sup> do CC brasileiro, pressupõe a existência de uma conduta ilícita dotada de culpa<sup>325</sup> para a sua verificação. Não basta que a(s) conduta(s) ilícita(s) tenha(m) sido voluntária(s), que tenha(m) efetivamente causado dano(s) e exista nexo de causalidade entre eles, é imprescindível que o agente tenha praticado a(s) conduta(s) com culpa *lato sensu*.

A reponsabilidade civil objetiva, por seu turno, é aquela que independe de culpa para a sua verificação. Assim, quando presentes os demais requisitos, que serão oportunamente estudados, e ausente uma das causas excludentes de

---

<sup>322</sup> Como se refere Menezes Leitão (*Direito das... cit.*, p. 279).

<sup>323</sup> *In verbis*: “Aquele que, com dolo ou mera culpa, violar ilicitamente o direito de outrem ou qualquer disposição legal destinada a proteger interesses alheios fica obrigado a indemnizar o lesado pelos danos resultantes da violação.”

<sup>324</sup> *In verbis*: “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.” e “Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

<sup>325</sup> MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito das Obrigações*, 5ª ed., Lisboa: AAFDL Editora, 2017, p. 71.

responsabilidade, estaremos diante da necessária reparação do dano causado à vítima.

Esta modalidade de responsabilidade, excepcional em ambos os ordenamentos jurídicos aqui estudados<sup>326</sup>, somente é admitida em Portugal nos casos em que legalmente estabelecida<sup>327</sup>. Será admitida, além dos demais casos previstos em lei, na responsabilidade pelo risco (art. 499º e ss. do CC) e na responsabilidade pelo sacrifício.

A responsabilidade pelo risco funda-se na ideia de uma justiça retributiva, segundo as doutrinas do risco-proveito, risco-profissional ou de atividade e risco de autoridade. A primeira doutrina dita, em consonância com o princípio *ubi commoda ibi incommoda*, em linhas gerais, que eventual prejuízo deverá ser suportado por quem tira o proveito da situação. A segunda determina que os prejuízos eventualmente causados à terceiros, advindos de uma profissão ou atividade cujo risco lhe é inerente, deverá ser suportado por quem a exerce. A terceira, por fim, determina que sempre que alguém possuir poderes de direção ou autoridade sobre as condutas de terceiros, deverá, também, suportar os prejuízos que resultem delas<sup>328</sup>.

A responsabilidade civil pelo sacrifício, por sua vez, possui caráter eminentemente de justiça comutativa, vez que será devida indenização quando, havendo conflito de bens ou direitos das partes, uma delas sacrifica o seu próprio bem/direito em detrimento do interesse de outrem<sup>329</sup>.

Outrossim, observamos que o CC, em seus artigos 500º e 800º, determinou a responsabilidade objetiva do comissário pelos atos praticados pelo comitente e dos credores pelos atos praticados pelos representantes legais ou ajudantes.

---

<sup>326</sup> No Brasil, a responsabilidade objetiva é aplicada, por inteligência do parágrafo único do art. 927 do CC, nos casos em que expressamente previstos em lei ou quando “a atividade normalmente desenvolvida pelo autor implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”. Dentre as hipóteses legalmente previstas para a aplicação da responsabilidade objetiva no ordenamento jurídico brasileiro, dá-se especial destaque à hipótese prevista no art. 932, III do CC, in verbis: “o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”..

<sup>327</sup> Art. 483º, nº. 2, CC.

<sup>328</sup> MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de. *Direito das...* cit., p. 51.

<sup>329</sup> MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de. *Direito das...* cit., p. 52.

No que toca à responsabilidade civil do empregador pelos danos decorrentes da prática de assédio, verificamos que o tratamento, neste ponto, é similar no Brasil e em Portugal.

Em ambos os países estaremos diante de responsabilidade civil subjetiva do empregador quando as condutas forem praticadas por si próprio, e objetiva<sup>330</sup> quando praticada pelos demais empregados (superiores hierárquicos ou colegas de trabalho), em decorrência de expressa disposição legal<sup>331-332</sup>.

Quanto à responsabilidade civil do empregador decorrente de assédio praticado por terceiros estranhos à organização empresarial (clientes, fornecedores, etc.), temos que deverá ser aplicada a regra geral da responsabilidade subjetiva<sup>333</sup>, sendo indispensável a comprovação de que estava ciente da ocorrência e nada fez para evitar ou cessar as condutas<sup>334</sup>, omitindo-se e tornando-se, portanto, cúmplice do agressor.

Nada obsta, quando o assediador for empregado ou terceiro estranho à organização empresarial, que a responsabilidade civil recaia, também, sobre ele, possuindo o empregado a faculdade de demandar contra o empregador ou diretamente contra o assediador. Desta feita, caso a demanda seja proposta diretamente contra o assediante, a responsabilidade civil será subjetiva, regra consagrada pelo ordenamento jurídico pátrio.

---

<sup>330</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Os efeitos... cit., p. 49.

<sup>331</sup> À este respeito, José Affonso Dallegrave Neto (*Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho*, 6ª ed., São Paulo: LTr, 2017, p. 350) assevera que: “A responsabilidade do empregador por ato de seu empregado perante terceiro é sempre objetiva, seja pela presunção absoluta de *culpa in eligendo* e *in vigilando* (Súmula n. 341 do STF), seja pela aplicação do art. 933 do Código Civil, que responsabiliza o empregador “ainda que não haja culpa da sua parte”. A Súmula 341 do STF mencionada preconiza que “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.”

<sup>332</sup> De acordo com Daniel Quiles Pumarejo (La responsabilidad legal del patrono por los actos de hostigamiento sexual de sus supervisores: recomendaciones basadas em el desarrollo doctrinal, In *Revista de Derecho Puertorriqueño*, vol. 42, n. 1, 2003, p. 125), em Porto Rico há previsão legal expressa acerca da responsabilização patronal nos casos de assédio sexual perpetrado por si, por seus agentes ou superiores, ainda que desconheça a ocorrência do fenômeno.

<sup>333</sup> Como bem pontuado por Luís Manuel Teles de Menezes Leitão (*Direito do Trabalho*, cit., p. 178): “Já no caso de o assédio ser provocado por clientes, parecer ser de exigir a cumplicidade do empregador nessa situação, uma vez que, sem isso, o mesmo não poderá ser responsabilizado pelo comportamento de pessoas estranhas à empresa”.

<sup>334</sup> QUINTAS, Paula. *O percurso jurídico do assédio laboral*, In *Prontuário de Direito do Trabalho*, n. 1, Centro de Estudos Judiciários – Lisboa: Almedina, 2018, p. 298.

Assevera-se que, ainda que o empregado demande contra o empregador, fica reserva o direito de ação regressiva contra o empregado ou terceiro que tiver dado causa à conduta de forma dolosa ou culposa, reavendo os valores que tiver pago ao empregado à título de indenização.

#### 4.2 Responsabilidade Contratual (Obrigacional) X Responsabilidade Extracontratual (Delitual)

A responsabilidade civil extracontratual, delitual ou aquiliana (art. 483º e ss. do CC) decorre da inobservância aos deveres genéricos à todos impostos e como consequência da violação de direitos absolutos assegurados aos indivíduos, ainda que inexista qualquer relação prévia intersubjetiva entre os sujeitos<sup>335</sup>.

A responsabilidade civil contratual ou obrigacional (art. 798º e ss. do CC), como o próprio nome revela, decorre da violação ou incumprimento de obrigações previamente assumidas pelas partes.

Esta é, aliás, a principal diferença entre as modalidades de responsabilidade aqui tratadas: a existência de uma relação intersubjetiva prévia entre lesante e lesado<sup>336</sup>.

Embora o Código Civil tenha reservado tratamento diferenciado para ambas as modalidades, com especificidades para cada qual<sup>337</sup>, sujeitou-as ao mesmo regime de indenização (arts. 562º e ss.)<sup>338</sup>, de modo que a principal repercussão do reconhecimento de uma ou de outra modalidade residirá no ônus da prova, vez que,

<sup>335</sup> MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de. *Direito das...* cit., pp. 281-282; GAGLIANO, Pablo Stolze e PAMPLONA FILHO, Rodolfo, *Manual de Direito Civil: volume único*, São Paulo: Saraiva, 2017, p. 864; NADER, Paulo, *Curso de Direito Civil, vol. 7: responsabilidade civil*, 6ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 2016, pp. 47-48; FIUZA, César, *Direito Civil: curso completo*, 2ª ed. em ebook baseada na 18ª ed. impressa, São Paulo: RT, 2016, p. 213.

<sup>336</sup> Diante da insuficiência para tratar de todas as situações em que há a lesão de direitos quando, embora não exista uma relação contratual vigente entre as partes, há prévia relação intersubjetiva, é que a doutrina aborda uma terceira via de responsabilidade civil, capaz de abarcar os deveres gerais de boa fé, geradores de responsabilidade pré e pós contratuais.

<sup>337</sup> Dentre as quais destacamos que a presunção de culpa na responsabilidade obrigacional (art. 799º, nº1); diferentes prazos prescricionais (arts. 498º e 309º e ss.); diferentes regimes de responsabilidade por atos de terceiros (arts. 500º e 800º), etc.

<sup>338</sup> MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de. *Direitos das...* cit., p. 280.

via de regra, somente se aplicará a presunção de culpa na responsabilidade contratual.

No Brasil, a doutrina se posiciona de forma unânime acerca da responsabilidade civil contratual do empregador pelo assédio praticado por si ou por seus empregados, em decorrência da violação dos deveres contratuais, ainda que a responsabilidade decorra de *error in vigilando* ou *in eligendo*.

Em Portugal, de acordo com entendimento majoritário da doutrina<sup>339-340</sup>, será reconhecida a responsabilidade civil contratual do empregador, especialmente quando for ele o agente assediador, vez que o dever de origem contratual conduz à aplicabilidade deste regime jurídico, não se excluindo, no entanto, a tutela dos direitos absolutos subjacentes ao contrato de trabalho. Alguns doutrinadores, no entanto, se posicionam pela possibilidade de aplicação de ambas as modalidades de responsabilidade civil, não admitindo, entretanto, a tutela concomitante de ambos os sistemas<sup>341</sup>.

Quanto à responsabilidade civil dos demais assediadores (superiores hierárquicos, colegas de trabalho e terceiros) perante a vítima, parece-nos evidente que sua natureza será extracontratual ou aquilina, vez que inexistente entre as partes qualquer relação obrigacional, se baseando em violação de direito absoluto e oponível *erga omnes*<sup>342</sup>.

---

<sup>339</sup> Neste sentido: QUINTAS, Paula, op. cit., p. 299; PEREIRA, Rita Garcia, *Mobbing ou...* cit., p. 221; GOMES, Júlio Vieira, *Direito do Trabalho, I – Relações individuais de trabalho*, Coimbra: Coimbra Ed., 2007, pp. 439 e ss.; SANTOS; Pedro Barrambana, *Do Assédio...* cit., p. 298; PINHEIRO, Rita Jorge, *A responsabilidade civil dos agentes perante a vítima de assédio moral*, In *Vinte Anos de Questões Laborais*, n. 42, Dez, 2013, Coimbra: Coimbra Editora, p. 416. Em sentido oposto, pela responsabilidade extracontratual do empregador: REDINHA, Maria Regina, *Assédio moral...* cit., pp. 843 e ss.

<sup>340</sup> Paula Quintas (op. cit., p. 298) adverte que apenas em última instância é admitida a responsabilidade extracontratual dos assediadores, isentando-se a responsabilidade contratual dos empregadores.

<sup>341</sup> PACHECO, Mago Graciano de Rocha, *O Assédio...* cit., pp. 252 e ss.; PARREIRA, Isabel Ribeiro, *O assédio moral...* cit., p. 239 e ss.

<sup>342</sup> SANTOS; Pedro Barrambana, *Do Assédio...* cit., p. 299.

### 4.3 A Responsabilidade do Comitente

A responsabilidade do comitente encontra-se disciplinada no art. 500º do Código Civil Português, referindo, em seu nº. 1, que “aquele que encarregar outrem de qualquer comissão responde, independentemente de culpa pelos danos que o comissário causar, desde que sobre este recaia também a obrigação de indemnizar”. O nº. 2 de mesmo dispositivo legal, visando restringir e balizar a obrigação objetiva imposta, ressalva que “a responsabilidade do comitente só existe se o facto danoso for praticado pelo comissário, ainda que intencionalmente ou contra as instruções daquele, no exercício da função que lhe estava confiada”.

Em sentido similar, disciplinam os arts. 932 e ss. do Código Civil brasileiro, determinando a responsabilidade objetiva dos empregadores ou comitentes pelos atos de seus empregados, serviçais e prepostos que causem danos à outrem no exercício do trabalho que lhes competir ou em razão dele, ressaltando o direito de regresso do empregador.

A regra insculpida em ambos os ordenamentos jurídicos, da responsabilidade objetiva, justifica-se diante da necessidade de garantir ao lesado o pagamento da indenização que lhe é devida, vez que os empregados/comissionários são, normalmente, pessoas não dotadas de patrimônio vultuoso capaz de suportar o pagamento de indenizações suficientes<sup>343</sup>. Consequentemente, o lesado possuirá a faculdade de demandar contra o comitente, que terá melhores condições de ressarcir os danos, contra o comissário ou contra ambos cumulativamente.

Cumprido, no entanto, analisarmos quando estaremos diante da responsabilidade objetiva do comitente, levando-se em conta os pressupostos cumulativos legalmente estabelecidos: a existência de uma relação de comissão; a prática de fatos danosos pelo comissário no exercício da função; e a responsabilidade do comissário<sup>344</sup>.

---

<sup>343</sup> VARELA, João Antunes. *Das Obrigações em Geral*, I, 10ª ed., Coimbra: Almedina, 2000, p. 646; FARIA, Jorge Ribeiro de, *Direito das Obrigações*, II, Coimbra: Almedina, 1987, pp.19-20.

<sup>344</sup> MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de. *Direito das...* cit., p. 367.

O primeiro requisito (existência de uma relação de comissão) abrange desde as atividades duradouras (como no caso de contratos de trabalho por tempo indeterminado) como atos de caráter isolado (mandato), desde que a função seja realizada o interesse e por conta do comitente.

Muito têm-se discutido na doutrina portuguesa acerca das características da relação entre comitente e comissário<sup>345</sup>, temos, no entanto, que o legislador não exigiu qualquer uma delas para a aplicação da responsabilidade objetiva em tela. Faz necessário, tão somente, que os atos praticados pelo comissário sejam praticados no interesse e por conta do comitente, assumindo ele os riscos e proveitos da atividade, sendo à ele imputável a função exercida<sup>346-347</sup>.

O segundo requisito (prática de fatos danosos pelo comissário no exercício da função que lhe foi confiada) consiste na necessidade de que os fatos danosos sejam praticados no exercício da função, o que não implica que na necessidade de que os danos sejam causados em razão do exercício<sup>348</sup>. Bastará, para a satisfação do

---

<sup>345</sup> Luís Manuel Teles de Menezes Leitão (*Direito das...* cit., pp. 367 e ss.) refere que parte da doutrina portuguesa entende como necessária a existência de umnexo de subordinação entre comitente e comissário (ANTUNES VARELA, *Obrigações*, I, pp. 640 e ss., ALMEIDA COSTA, *Obrigações*, pp. 616-617, RUI DE ALARCÃO, *Obrigações*, p. 252, e RIBEIRO DE FARIA, *Obrigações*, II, p. 12 e MARIA DA GRAÇA TRIGO, “Responsabilidade civil do comitente (ou responsabilidade por facto de terceiro”, em FACULDADE DE DIREITO DA UNIVERSIDADE DE COIMBRA (org.), *Comemorações dos 35 anos do Código Civil e dos 25 anos da Reforma de 1977, III – Direito das Obrigações*, Coimbra, Coimbra Editora, 2007, pp. 153-169), característica dispensada para si (pp. 367-368) e para outros doutrinadores (MENEZES CORDEIRO, *Da Boa Fé*, I, p. 638, nota (382), e *Tratado*, VIII, p. 608). Refere, ainda, que Menezes Cordeiro (obras mencionadas anteriormente) exige um mínimo de liberdade de escolha do comissário pelo comitente como característica da comissão, sendo o requisito posto em dúvida por ANTUNES VARELA, *Obrigações*, I, pp. 641 e ss., e negado expressamente por si (pp. 368 e ss.) e por outros doutrinadores (RUI DE ALARCÃO, *Obrigações*, p. 255; RIBEIRO DE FARIA, *Obrigações*, II, p. 14; e por MARIA DA GRAÇA TRIGO, em FACULDADE DE DIREITO DA UNIVERSIDADE DE COIMBRA (org.), *Comemorações*, p. 157).

<sup>346</sup> MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de. *Direitos das...* cit., p. 368.

<sup>347</sup> Não obstante, ainda que se considere que as características em tela (subordinação e liberdade de escolha do comissário pelo comitente) como necessária para a aplicação, os requisitos restariam devidamente cumpridos no âmbito do contrato de trabalho, vez que tais características são inerentes ao vínculo empregatício.

<sup>348</sup> Neste sentido: MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de. *Direitos das...* cit., p. 369; PINHEIRO, Rita Jorge, A responsabilidade Civil dos agentes perante a vítima de assédio moral, In *Vinte Anos de Questões Laborais*, n. 42, Dez, 2013, Coimbra: Coimbra Editora, pp. 416-418; GONZÁLEZ, José Alberto, *Responsabilidade Civil*, 3ª ed., Lisboa: Quid Juris?, 2013, p. 199. Em sentido oposto: VARELA, João Antunes, *Das Obrigações...* cit., p. 643; COSTA, Mário Júlio de Almeida, *Direito das Obrigações*, 12ª ed., Coimbra: Almedina, 2009, p. 619.

requisito, o nexo etiológico entre a função e os danos, no sentido de que estes sejam originados em decorrência do exercício da função exercida pelo comissário<sup>349</sup>.

No Brasil, por decorrência de expressão disposição legal (“no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”<sup>350</sup>), não restam dúvidas sobre a desnecessidade de que os danos sejam causados com fim ou interesse conexos aos exercício da função, sendo necessário, apenas, que ocorram no exercício do trabalho ou em razão dele.

O último requisito (desde que sobre o comissário recaia também a obrigação de indenizar) divide, também, a doutrina portuguesa. Parte da doutrina<sup>351</sup> entende que basta qualquer imputação ao comitente, ainda que a título de responsabilidade pelo risco ou por fatos lícitos, dispensando a existência de culpa por parte do comissário na produção dos danos. Outra corrente, no entanto, e a qual nos filiamos, entende ser indispensável a verificação de culpa por parte do comissário para que se possa atribuir ao comitente a responsabilidade objetiva<sup>352</sup>.

A imputação da responsabilidade objetiva ao comitente, como explanado anteriormente, possui a função precípua de garantir a o pagamento da indenização à vítima, cabendo direito de regresso contra o autor do dano (comissário). O direito de regresso, por sua vez, pressupõe a existência de culpa por parte do comissário para que se possa verificar. Diante da verificação de que o dano ocorreu por culpa exclusiva do comissário, a restituição do valor seria integral, havendo concorrência de culpas, proporcional ao que cada um concorreu para a produção do resultado lesivo. Outrossim, temos que o artigo é suficientemente claro, vez que, não havendo disposição expressa em contrário, a regra da responsabilidade civil subjetiva é

---

<sup>349</sup> Pelo que o tratamento deverá ser o mesmo, independentemente de o dano ser originado da execução normal das tarefas pelo comissário, como o caso de trabalhador que deixe, sem intenção, cair material de construção sobre pedestres, ou de condutas acidentais ou intencionais, tais como agressões intencionais à cliente que é seu desafeto ou incêndio acidental originado de pontas de cigarro ou aparelhos elétricos que tenham sido esquecidos ligados.

<sup>350</sup> Art. 932, III, do CC.

<sup>351</sup> COSTA, Mário Júlio de Almeida, op. cit., pp. 617-618; CORDEIRO, Antônio Menezes, *Tratado de Direito Civil Português, VIII – Direito das Obrigações. Gestão de Negócios. Enriquecimento sem Causa. Responsabilidade Civil*, Coimbra: Almedina, 2016, p.613.

<sup>352</sup> Neste sentido: VARELA, João Antunes, op. cit., p. 644, MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de. *Direitos das...* cit., p. 371.

aplicável ao caso, pressupondo a existência de culpa para originar a obrigação de indenizar.

#### 4.4 Pressupostos da Responsabilidade Civil

Os pressupostos constitutivos da responsabilidade civil, quer seja obrigacional ou delitual<sup>353</sup>, esta última por equiparação, são aqueles previstos no próprio texto legal. Assim, nos termos do art. 483º, nº.1 do CC, a responsabilidade civil pressupõe a existência de uma violação voluntária, ilícita e culposa (*lato sensu*), de direito ou interesses legalmente protegidos de outrem, causando danos.

Em sentido similar, os artigos 186 e 927 do CC brasileiro preveem os requisitos da responsabilidade civil, imputando o dever de reparar os danos àqueles que o causarem voluntariamente mediante a prática, por ação ou omissão, de atos ilícitos.

Têm-se, portanto, como pressupostos da responsabilidade civil: a conduta ou o fato voluntário do agente; ilicitude; culpa; dano; e nexos de causalidade entre o fato e o dano.

Analisaremos, passo seguinte, cada um dos pressupostos, amoldando-os ao presente estudo.

##### 4.4.1 Conduta Voluntária do Agente

A conduta<sup>354</sup>, primeiro dos pressupostos para a configuração da responsabilidade civil, nada mais é que a prática de um fato, comissivo ou omissivo, voluntário, ou seja, controlável pelo agente, que venha a causar dano à outrem<sup>355</sup>.

---

<sup>353</sup> Neste sentido: MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de. *Direitos das...* cit., p. 350.

<sup>354</sup> Para Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho (*Manual de Direito Civil: volume único*, São Paulo: Saraiva, 2017, pp. 874) a “ação (ou omissão) humana voluntária é pressuposto necessário

Ressalta-se que é necessário que exista a voluntariedade da conduta<sup>356</sup> para que se possa falar em responsabilidade, motivo pelo qual são sumariamente afastados os fatos decorrentes de acontecimentos do mundo exterior causadores de danos, tais como quedas de raios e ciclones, bem como os praticados em virtude de coação física (*vis absoluta*) e os decorrentes de movimentos corporais involuntários, tais como espasmos e consequentes de acidentes vasculares cerebrais ou síncope cardíaca<sup>357</sup>.

A conduta voluntária, como apontado anteriormente, poderá se dar através de duas formas: através de uma ação ou de uma omissão. A forma ativa encontra previsão normativa no art. 483º do CC, sendo imputada a conduta ao agente de forma simples<sup>358</sup>. A forma omissiva, por seu turno, encontra previsão no art. 486º do CC e exige, para além dos demais requisitos mencionados, que sobre o agente recaia um dever de agir, decorrente de lei ou do próprio negócio existente entre as partes<sup>359</sup>, que, *in casu*, foi violado. A responsabilidade civil surge, portanto, diante da quebra do dever específico que possuía de agir e evitar o dano.

Desta feita, como já explanado nos capítulos anteriores, o assédio, tanto moral quanto sexual, poderá se dar através das mais variadas condutas: verbal, gestual, escrita, física, etc. A conduta ativa do empregador, quando for ele o assediante, será verificada através da prática de qualquer uma das condutas mencionadas, restando devidamente satisfeito o requisito em tela na sua modalidade ativa.

---

para a configuração da responsabilidade civil. Trata-se, em outras palavras, da conduta humana, positiva ou negativa (omissão), guiada pela vontade do agente, que desemboca no dano ou prejuízo. [...] O núcleo fundamental, portanto, da noção de conduta humana é a voluntariedade, que resulta exatamente da liberdade de escolha do agente imputável, com discernimento necessário para ter consciência daquilo que faz”.

<sup>355</sup> TARTUCE, Flávio. *Manual de Direito Civil: volume único*, 7ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 2017, pp. 339.

<sup>356</sup> Pelo que, se houver domínio da vontade, haverá a responsabilização do agente. Neste sentido, a coação moral, por exemplo, não é hábil a afastar a responsabilidade civil do agente.

<sup>357</sup> MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de. *Direito das...* cit., p. 284.

<sup>358</sup> MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de. *Direito das...* cit., p. 284.

<sup>359</sup> *In verbis*: “As simples omissões dão lugar à obrigação de reparar os danos, quando, independentemente dos outros requisitos legais, havia, por força da lei ou de negócio jurídico, o dever de praticar o acto omitido.”

Quando o assediador for outro empregado, superior hierárquico da vítima ou colega de trabalho, a conduta do assediador será ativa e a do empregador será verificada na sua forma omissiva, vez que possui o dever proporcionar um meio de trabalho hígido<sup>360</sup> e sadio<sup>361</sup>, boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral, bem como zelar pela saúde do trabalhador. Ainda, possui o dever de adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate do assédio, instaurando procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Assim, diante da omissão do empregador, restará, também, cumprido o requisito da conduta para a responsabilização civil capaz de ensejar ao empregado vítima de assédio a indenização pelos danos correspondentes.

Por fim, quando o agente for terceiro estranho à organização empresarial, temos que somente será possível atribuir ao empregador a conduta omissiva caso constatado que ele tinha conhecimento das condutas praticadas e nada fez para evita-las ou coibi-las, violando os deveres assumidos perante o empregado e tornando-se, assim, cúmplice do assediador.

---

<sup>360</sup> Oportunas são as considerações de José Affonso Dallegrave Neto (Responsabilidade Civil... cit., pp.356 e ss.) sobre a responsabilidade civil por omissão do empregador: "impõe-se ao empregador o dever de assegurar ao empregado um ambiente de trabalho sadio, hígido e livre de qualquer abuso ou infortúnio. Vale dizer: o trabalhador, quando é despedido, deve estar em perfeito estado de saúde física, psíquica e emocional para o seu retorno ao mercado de trabalho, devendo ser indenizado quando tal não ocorrer. A propósito, a 1 Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, promovida pela Anamatra e com o apoio do TST, realizada em novembro de 2007, aprovou o seguinte entendimento: Súmula n. 39: É dever do empregador e do tomador dos serviços zelar por um ambiente de trabalho saudável também do ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores, passíveis de indenização. Como se vê, a responsabilidade patronal é direta e indireta. Direta porque o empregador se responsabiliza pelo cumprimento das normas que contemplam os direitos sociais, dentro da chamada eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais. (...) Quanto à responsabilidade indireta do empregador em relação a eventual assédio ocorrido no ambiente de trabalho, aplica-se a culpa *in eligendo* e *in vigilando*. Vale dizer: o empregador, ao eleger seus empregados, especialmente para os cargos de chefia, deve ser cauteloso e estar atento para escolher pessoas credenciadas. (...) Ademais, ao empregador cabe criar mecanismos de vigilância capazes de elidir, ou de detectar, toda e qualquer forma de abuso dentro do estabelecimento ou de um setor da empresa."

<sup>361</sup> LORA, Ilse Marcelina Bernardi; FÁVERO, Marilde Luzia, *Assédio Moral no Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador*, In Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 25, n. 301, Jul. 2014, p. 100.

#### 4.4.2 Ilícitude<sup>362</sup>

Não basta, para a responsabilização do agente, que a conduta tenha sido praticada de forma voluntária. É necessário, por expressa disposição legal, que a conduta seja revestida de ilicitude, por violação de direitos subjetivos ou de disposições legais destinadas a proteger interesses alheios.

Em um primeiro momento, entendia-se, majoritariamente, que a ilicitude deveria ser apurada de acordo com o resultado produzido pela conduta (teoria do desvalor do resultado). Assim, caso o resultado fosse ilícito (como a morte ou lesão corporal da vítima, por exemplo), a conduta praticada também o seria se culposa o fosse. Duras críticas foram tecidas, acertadamente, à teoria em causa, visto que resultaria na imputação de responsabilidade civil diante de condutas conformes à legislação<sup>363</sup>.

A teoria do desvalor do resultado deu lugar à teoria do desvalor da conduta, que preconiza que a avaliação da ilicitude deve ser realizada sobre o comportamento em si do agente. De acordo com esta teoria, a ilicitude só recairia automaticamente sobre aquelas condutas cujo fim fosse proibido por lei, praticadas de forma dolosa. As condutas praticadas de forma culposa, ainda que atinjam efetivamente bens ou interesses juridicamente protegidos, não são automaticamente consideradas como ilícitas, devendo para tal haver uma violação do dever objetivo de cuidado por parte do agente<sup>364</sup>.

A ilicitude poderá decorrer tanto da violação aos direitos sobre bens jurídicos pessoais (vida, saúde, corpo, liberdade), direitos de personalidade (física e moral)

---

<sup>362</sup> Embora tenhamos optado por não nos prolongarmos, diante da extensão e da pouca aplicabilidade que teria no presente trabalho, cumpre mencionarmos, ainda que de forma sucinta, sobre a existência das seis causas de exclusão de ilicitude: a) exercício de um direito; b) cumprimento de um dever; c) legítima defesa; d) ação direta; e) estado de necessidade; e f) consentimento do lesado. Ainda que as condutas praticadas sob o abrigo das excludentes sejam lícitas, deve-se levar em conta algumas restrições que podem vir a sofrer, podendo culminar com a responsabilização do agente pelos excessos que venha a praticar. Sobre o assunto, de modo específico e aprofundado: MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de. *Direito das...* cit., pp. 301-309.

<sup>363</sup> Menezes Leitão (*Direito das...* cit., p. 287) traz perfeito exemplo da problemática enfrentada pela aplicação da teoria do desvalor do resultado, em que os agentes seriam responsabilizados diante da ilicitude do resultado: “condutor de comboios que, conduzindo correctamente, mata um suicida que se tinha colocado sobre a linha férrea, ou no caso de fabricante de armas e automóveis, relativamente a danos causados por esses objectos”.

<sup>364</sup> MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de. *Direito das...* cit., p. 288

como de bens de cunho patrimonial, protegidos ou não por uma relação obrigacional.

Para além das situações acima expostas, dá-se especial relevância para a ilicitude decorrente do abuso de direito (art. 334º do CC). O abuso de direito consagra a ilegitimidade da conduta sempre que o titular, ao exercer o seu direito, exceda manifestamente os limites impostos pela boa fé, pelos bons costumes ou pelo fim social e económico desse direito. Trata-se, portanto, de uma conduta lícita em sua origem, que se torna ilícita pelo extrapolamento do direito, vindo a causar danos à outrem.

A ilicitude por abuso de direito é comumente encontrada no âmbito trabalhista em que o empregador, ao exercer os poderes que lhes são inerentes no contrato de trabalho, acaba excedendo os limites e violando, por via de consequência, os direitos dos empregados<sup>365</sup>.

Ademais, a ilicitude da conduta assediante decorre da violação de inúmeros direitos fundamentais (dignidade da pessoa humana; igualdade e não discriminação; integridade física e moral; tratos degradantes ou desumanos; reputação; imagem; reserva da intimidade da vida privada; liberdade; trabalho em condições socialmente dignificantes e em condições de higiene, segurança e saúde), direitos de personalidade (vida; integridade física e psíquica; inviolabilidade moral; honra; reserva sobre a intimidade da vida privada) e direitos laborais (integridade física e moral; intimidade da vida privada; boa fé; promoção humana e social; respeito e

---

<sup>365</sup> Maria do Rosário Palma Ramalho (Sobre os Limites do poder disciplinar, I Congresso Nacional de Direito do Trabalho, coord. António Moreira, Coimbra: Almedina, 1998, pp. 197-198) conclui, em brilhante artigo sobre os limites do poder disciplinar do empregador, que “1. O poder disciplinar reconduz-se ao conceito técnico de direito subjectivo e tem carácter unilateral, dominial, punitivo, privado e egoísta; não obstante, está-lhe associada uma ideia de inevitabilidade, uma vez que se trata do traço característico da relação de trabalho, necessário para a gestão quotidiana do equilíbrio entre os interesses do empregador e os interesses do trabalhador. 2. Os limites do poder disciplinar no seu exercício decorrem da sua própria caracterização estrutural, conjugada com a necessidade de equilibrar os interesses das partes no desenvolvimento do vínculo laboral: da recondução ao conceito de direito subjectivo decorre a admissibilidade de alguma discricionariedade no seu exercício, mas também a sua limitação funcional pelos institutos da boa fé, do abuso do direito e da fraude à lei. Da sua natureza unilateral e punitiva decorrem a imperatividade do processo disciplinar e a necessidade de assegurar as garantias de defesa do trabalhador nesse processo. Da natureza privada e egoísta do poder decorre a necessidade da sua conformação funcional pelos interesses da empresa, decorre a inadmissibilidade do sancionamento de condutas do trabalhador não constitutivas de infracção disciplinar e a distinção entre os interesses da empresa e as conveniências pessoais do empregador.”

tratamento com urbanidade e probidade; proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral; prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador; adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho; etc.).

Decorre, ainda, por violação da proibição expressa de sua prática constante no art. 29º, nº. 1, do Código do Trabalho.

#### 4.4.3 Culpa<sup>366</sup>

O legislador, ao prever que o agente tenha atuado “com dolo ou mera culpa” optou pela aceção da culpa em seu sentido *lato*, abrangendo tanto as condutas dolosas como culposas *stricto sensu*.

A culpa, em sentido estrito, no ordenamento português, é representada pela negligência. Pode ser definida como o juízo de censura à conduta praticada pelo agente, desviante daquela legalmente estabelecida. Em sentido normativo, corresponde à omissão da diligência exigível de acordo com o padrão imposto por lei<sup>367</sup>.

Ainda, nos termos estabelecidos pelo Código Civil português, tanto no âmbito extracontratual quanto contratual, a culpa é aferida de acordo com a “*diligência do bom pai de família, em face das circunstâncias de cada caso*”<sup>368</sup>. Ou seja, a culpa será aferida de acordo com o padrão de conduta exigível ao homem médio, diante das circunstâncias do caso concreto, com os mesmos meios físicos, circunstâncias e qualificação profissional do agente na data do fato.

---

<sup>366</sup> De igual forma, decidimos por não prolongarmos o trabalho abordando as excludentes de culpabilidade, limitando-nos a mencionar as três modalidades admitidas na doutrina: a) erro desculpável; b) medo invencível; e c) desculpabilidade. Para um estudo mais aprofundado acerca das excludentes de responsabilidade: MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de. *Direito das...* cit., pp. 325-326.

<sup>367</sup> MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de. *Direito das...* cit., p. 309.

<sup>368</sup> Art. 487º, nº 2 do CC.

A culpa<sup>369</sup> *lato sensu*, no ordenamento jurídico brasileiro, por outro lado, poderá ser verificada mediante a prática de uma conduta dolosa ou culposa *strictu sensu*<sup>370</sup>. A culpa divide-se em três modalidades distintas, quais sejam: negligência, imprudência e imperícia.

Fica caracterizada a conduta negligente quando o indivíduo não observar um dever geral de cuidado<sup>371</sup>. Admite-se, assim, a existência de negligência diante de uma conduta negativa nos casos em que o empregador for omissivo ou deixe de agir com a presteza que lhe era esperada.

A imperícia decorre da falta de aptidão técnica ou habilidade para a realização de uma atividade específica. É o que ocorre, por exemplo, com médico que, por falta de habilidade, realiza erroneamente a técnica de incisão<sup>372</sup>.

Por fim, a imprudência é a prática do ato sem a observância da cautela necessária e recomendada para tanto. Ela resulta do ato impregnado de intempestividade, precipitação, insensatez e impulsividade.<sup>373</sup>

O *quantum indenizatório* será fixado levando-se em consideração a extensão do dano, podendo o magistrado reduzir em caso de desproporção com o grau de culpabilidade do agente<sup>374</sup>. Assim, a doutrina tradicional triparte a culpa em três graus: levíssima, leve e grave.

A culpa levíssima decorre da falta de atenção extraordinária, que apenas uma pessoa muito atenta ou dotada de conhecimento especial seria capaz de agir de determinada forma. A culpa leve caracteriza-se pela transgressão dos deveres de

---

<sup>369</sup> Alguns doutrinadores brasileiros, como Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona Filho (*Novo Curso de Direito Civil, v. 3: Responsabilidade Civil*, 15ª ed., São Paulo: Saraiva, 2017, pp. 80-81), entendem que a culpa não é elemento essencial da responsabilidade civil, mas sim acidental. Para referidos autores, os elementos essenciais da responsabilidade civil são três: a conduta humana (positiva ou negativa), o dano ou prejuízo e o nexo de causalidade.

<sup>370</sup> Segundo Sérgio Cavalieri Filho (*Programa de responsabilidade civil*, 2ª ed., São Paulo: Malheiros, 2000, p. 39) a conduta *strictu sensu* pode ser sintetizada “como conduta voluntária, contrária ao dever de cuidado imposto pelo Direito, com a produção de um evento danoso involuntário, porém previsto ou previsível”.

<sup>371</sup> GAGLIANO, Pablo Stolze e FILHO, Rodolfo Pamplona, *Manual...*, cit., pp. 930; TARTUCE, Flávio, *Manual...*, cit., p. 341

<sup>372</sup> GAGLIANO, Pablo Stolze e FILHO, Rodolfo Pamplona, *Manual...*, cit., pp. 930; TARTUCE, Flávio, *Manual...*, cit., p. 341

<sup>373</sup> FRANÇA, Genival Veloso de, *Direito Médico*, , pp. 255.

<sup>374</sup> Art. 944, parágrafo único, do Código Civil brasileiro.

conduta do homem médio, calcada nas situações de negligência. A culpa grave, por fim, é manifestada de forma grosseira<sup>375</sup>, possuindo relação direta com a previsibilidade do resultado (culpa consciente) e com o dolo na prática da conduta.

Nos casos de prática de assédio pelo próprio empregador, a verificação da culpa na apuração de sua responsabilidade civil para com o empregado decorrerá de dolo ou de mera culpa. O mesmo raciocínio será aplicado nos casos em que, sendo o assédio praticado por terceiro ou por outro empregado, a vítima decidir demandar diretamente contra o assediador e não contra o empregador.

Para além das condutas culposas mencionadas, é necessário remetermos à outras modalidades de culpa que justificarão a imputação de responsabilidade civil objetiva ao empregador nos casos de assédio praticado por seus empregados. Trata-se da culpa *in eligendo* e *in vigilando*.

A culpa *in eligendo* traduz-se na má escolha do representante ou preposto, aplicável aos casos de assédio praticado pelo superior hierárquico da vítima. A culpa *in vigilando*, por seu turno, ocorre quando há ausência ou insuficiência de fiscalização por falta do patrão ou comitente com relação ou terceiros, resultando, por via de consequência, na sua omissão e violação dos deveres contratuais.

O último ponto que nos cabe mencionar sobre a culpa, é a possibilidade de existência de culpa concorrente em sede de responsabilidade civil, em ambas as modalidades (contratual e delitual). Embora exista previsão expressa acerca da possibilidade de compensação de culpas ou redução do quantum indenizatório quando verificado a concorrência da vítima para a produção do resultado danoso, temos que, na situação tratada no presente trabalho, não há que se falar em culpa concorrente<sup>376</sup>.

---

<sup>375</sup> VENOSA, Sílvio de Salvo, Direito Civil: obrigações e Responsabilidade Civil, 17ª ed., São Paulo: Atlas, 2017, p. 409.

<sup>376</sup> Em sentido contrário são as ponderações feitas por Rodolfo Pamplona Filho (*O Assédio Sexual...* cit., pp. 50 e ss.), devidamente rebatidos no capítulo sobre o Assédio Sexual, que trazemos na íntegra: “A questão da culpa concorrente – é certo que ninguém pode ser forçado a praticar ato que viole a liberdade sexual de qualquer um. Todavia, a provocação da “vítima” será, no mínimo, uma atenuante ou uma explicação para o comportamento do “ofensor”, ainda que não o justifique. (...) Assim sendo, se a vítima tem o hábito de se vestir de forma provocadora ou se aceita livremente certas intimidades em público, não há como deixar de reconhecer que, de certa forma, está

O comportamento da vítima, independentemente da maneira que se vista ou porte perante os colegas e superiores, não deverá ser considerado para a apuração do ato, vez que, a prática do assédio pressupõe, como já analisado, que a conduta seja indesejada pela vítima. Assim, não há como se admitir que exista concorrência de culpa no assédio e, conseqüentemente, não há que se falar em compensação de culpa ou como admitir a redução do montante indenizatório.

#### 4.4.4 Dano

O dano é elemento essencial à existência da responsabilidade civil, sem o qual não se verificará, ainda que o comportamento do agente seja censurável<sup>377</sup>. Consubstancia-se no prejuízo resultante da conduta voluntária e ilícita do agente, na violação de um interesse, supressão de um bem ou não aquisição de um direito<sup>378</sup> juridicamente protegido da vítima.

No tocante à natureza dos danos, admite-se a existência de danos patrimoniais e não patrimoniais. Os danos patrimoniais correspondem à frustração de utilidades de bens pecuniariamente auferíveis, dividindo-se em duas categorias: danos emergentes ou danos positivos<sup>379</sup>, correspondente à lesão da utilidade já adquirida pela vítima, e lucros cessantes, correspondente à frustração de utilidade que a vítima iria adquirir, caso a lesão não tivesse ocorrido.

Os danos não patrimoniais, por seu turno, não são suscetíveis de avaliação pecuniária. Decorrem do abalo sofrido em decorrência da lesão ao bem

---

assumindo algum risco de receber propostas de natureza sexual. É preciso explicitar que não se está aqui, de maneira alguma, defendendo a conduta de assediadores, mas considerando importante “tocar nessa ferida” para mostrar que, muitas vezes, um ato que se rotula de agressivo sexualmente (ressalte-se, novamente, que não estamos falando de violência sexual direta) muitas vezes é apenas uma resposta a um “aparente convite” da suposta vítima.”. Novamente, nos posicionamos de maneira completamente contrária à posição defendida por Pamplona, remetendo-nos às ponderações feitas em capítulo antecedente.

<sup>377</sup> MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de. *Direito das...* cit., p. 329

<sup>378</sup> MARTINEZ, Pedro Romano. Op. cit., p. 86.

<sup>379</sup> VENOSA, Sílvio de Salvo. Op. cit., p. 415.

juridicamente protegido, dentre os quais se inserem o dano moral, dano biológico, dano estético e dano existencial.

A distinção entre os danos patrimoniais e não patrimoniais, portanto, não perpassa pela natureza do bem jurídico atingido, vez que um único comportamento ilícito voltado à atingir um único bem jurídico é capaz de originar uma multiplicidade de danos<sup>380</sup>, mas sim pela possibilidade de avaliação pecuniária da lesão sofrida.

Embora há muito se tenha discutido acerca da possibilidade de indenização pecuniária dos danos não patrimoniais, justamente por não serem auferíveis e acarretarem assim no enriquecimento sem causa da vítima, o legislador, ao estabelecer expressa e acertadamente a possibilidade de fixação de indenização no art. 496º, nº. 1 do CC pôs fim à discussão.

Outrossim, embora o dispositivo legal anteriormente mencionado esteja localizado no CC em sede de responsabilidade civil extracontratual, entendemos que deverá ser estendida à toda modalidade de responsabilidade civil<sup>381</sup>, a par do que ocorre com os requisitos que, embora não sejam repetidos *ipsis litteris* em sede de responsabilidade civil contratual, são à ela estendidos.

Não obstante, da conjugação dos artigos 29º, nº1 e 3 com o artigo 28º, ambos do CT, extrai-se que a prática dos atos assediantes, lesivos dos direitos do trabalhador, acarretam no direito da vítima à indenização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais que deles decorram.

O ordenamento juslaboral brasileiro, por seu turno, prevê expressamente a possibilidade de ressarcimento dos danos patrimoniais e danos extrapatrimoniais (arts. 223-A e ss. da CLT) sofridos pelos trabalhadores em decorrência da relação

---

<sup>380</sup> Exemplifica-se com o caso de um sujeito que desfere contra a vítima um golpe em sua face, resultando na quebra de seu nariz. A partir de uma única conduta ilícita (golpe) voltada a atingir um único bem (integridade física), poderá derivar uma gama de danos à vítima, tais como patrimoniais emergentes decorrentes dos gastos com hospitais, medicamentos e eventual cirurgia de correção e lucros cessantes decorrentes do período em que permanecerá inativo para recuperação, e não patrimoniais pelo sofrimento em virtude do abalo psicológico sofrido (moral), podendo, inclusive, gerar danos estéticos caso resulte em deficiência ou enfeamento permanente da face.

<sup>381</sup> Neste sentido: MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de. *Direito das...* cit., p. 335; TELLES, Inocêncio Galvão, *Direito das Obrigações*, 7ª ed., Coimbra: Coimbra Editora, 1997, p. 396; COSTA, Mario Júlio de Almeida, op. cit., p. 603. Em sentido contrário: VARELA, João Antunes, op. cit., p. 605.

de trabalho, quer os danos decorram de condutas ativas ou omissivas, sempre que a ofensa atinja a sua esfera moral ou existencial<sup>382</sup>.

Imputa a responsabilidade pelo dano extrapatrimonial todas aquelas pessoas que tenham colaborado para a ofensa do bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão. Em outras palavras, admite a responsabilização do empregador e dos empregados que tenham perpetrado os atos de assédio, de forma solidária e proporcional à participação individual nas condutas.

Por fim, determina a lei<sup>383</sup> que o juiz considerará, ao apreciar os danos extrapatrimoniais, dentre outros critérios: a intensidade do sofrimento ou da humilhação; a possibilidade de superação física ou psicológica; os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; o grau de dolo ou culpa; e o grau de publicidade da ofensa.

Os danos patrimoniais decorrentes da prática de assédio poderão consistir nas despesas despendidas com tratamento das doenças físicas e mentais decorrentes da conduta, nos descontos salariais decorrentes das faltas, etc. Os danos patrimoniais deverão ser cabalmente comprovados pela vítima, vez que constituem pressuposto da responsabilidade civil e o ônus incumbe, em regra, à parte que alega<sup>384</sup>.

Os danos não patrimoniais, por seu turno, a nosso ver, tanto no caso de assédio moral quanto sexual, prescindem de comprovação por parte da vítima<sup>385-386</sup>,

---

<sup>382</sup> Dentre os bens jurídicos tutelados inerentes à pessoa física, constante em rol meramente exemplificativo no art. 223-C da CLT, encontram-se a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física, todos bens inevitavelmente atingidos diante da prática de assédio.

<sup>383</sup> Art. 223-G da CLT.

<sup>384</sup> Art. 342º do CC.

<sup>385</sup> Em sentido contrário, Rocco Antônio Rangel Rosso Nelson e Walkyria de Oliveira Rocha Teixeira (Do assédio Moral trabalhista – construção doutrinária e jurisprudencial, in Revista Magister de Direito do Trabalho, n. 80, set-out/2017, pp. 104 e ss.), se posicionam pela necessidade de comprovação de, ao menos, danos morais, dispensando a prova de danos quanto à saúde do trabalhador. *In verbis*: “A controvérsia sob o qual recai o resultado danoso decorrente da prática do assédio moral laboral versa sobre a necessidade ou não de se aferir clinicamente lesão à dimensão da saúde física e psicológica do trabalhador assediado. Perfilhamos junto com parte da doutrina reconhecer a necessidade da lesão (dano) como imprescindível para a configuração do assédio moral, não se configurando, todavia, como fulcral a presença de dano quanto à saúde do trabalhador. A conduta do mobbing pode

por se tratar de nítido caso de dano *in re ipsa*<sup>387</sup>, considerados os bens jurídicos atingidos (direitos fundamentais) e a dupla função do instituto em causa<sup>388</sup>.

#### 4.4.5 Nexo de Causalidade entre a Conduta e o Dano

O último elemento essencial à verificação da responsabilidade civil diz respeito ao nexos de causalidade (nexo etiológico ou relação de causalidade)<sup>389</sup> entre a conduta praticada pelo agente e o dano sofrido pela vítima.

Doutrinariamente, foram desenvolvidas cinco teorias acerca dos critérios para apuração do nexos de causalidade: teoria da equivalência das condições; teoria da última condição; teoria da condição eficiente; teoria da causalidade adequada; e teoria do fim da norma violada.

A teoria da equivalência das condições ou teoria da *conditio sine qua non*, em linhas gerais, considera como causa toda e qualquer condição que tenha concorrido para a produção do evento danoso, de modo que a não ocorrência da condição implicaria na ausência do evento. A pedra de toque de referida teoria consiste apenas na imprescindibilidade da condição para a produção final do resultado, sem

---

acarretar dano a um plexo de direitos fundamentais do trabalhador, como a honra, a liberdade de expressão, o direito de tratamento igualitário, sem discriminação, dentre outros. Ou seja, o mero dano moral já bastaria para a formatação do assédio moral. Na esfera do Direito, deve-se atentar para a lesão do bem jurídico tutelado, que, no presente, identifica-se como a integridade moral do trabalhador. O nível de gravidade do dano quando da afetação da saúde (dano psíquico) do trabalhador tem importância no que tange à quantificação da responsabilidade civil do assédio moral, mas não como elemento fulcral a sua constituição.”

<sup>386</sup> Manuel Correa Carrasco (El acoso laboral... cit., p. 121) sustenta a desnecessidade de dano efetivo nos casos de assédio para a indenização das vítimas, bastando a demonstração da potencialidade lesiva da conduta.

<sup>387</sup> Em consonância com entendimento firmado pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, exposta em momento posterior.

<sup>388</sup> Outrossim, diante da dificuldade da produção probatória e à variação da susceptibilidade e predisposições biopsicológicas que os indivíduos possuem diante das situações de assédio, acabaríamos, se determinássemos a necessidade de comprovação cabal de danos não patrimoniais, por inviabilizar a responsabilidade civil nestes casos, favorecendo a prática de assédio ao invés de coibi-la.

<sup>389</sup> VENOSA, Sílvio de Salvo. Op. cit., p. 422.

importar a sua relevância jurídica, motivo pelo qual conduz à exauros que determinaram sua rejeição<sup>390</sup>.

A teoria da última condição ou teoria da causa próxima<sup>391</sup> apenas considera como causa do evento danoso a conduta praticada que o precede diretamente, não reconhecendo condutas anteriores, ainda que decisivas para a produção do resultado<sup>392</sup>.

A teoria da condição eficiente pretende a avaliação da sequência de condutas, a fim de apurar, dentre elas, qual possui maior relevância em termos causais para a produção do evento. Diante da imensa subjetividade que toma a teoria, não há como adotá-la juridicamente.

A teoria da causalidade adequada, adianta-se, adotada pelos ordenamentos jurídicos português e brasileiro, leva em consideração não apenas a necessidade de que a conduta praticada tenha por si só produzido ou concorrido para o evento, mas também que ela seja adequada a produzi-lo, segundo o curso normal.

A verificação da adequação abstrata da capacidade da conduta de produzir o evento será realizada *a posteriori*, de modo que deverá ser previsível, levando-se em consideração tanto as circunstâncias normais à qualquer pessoa quanto aquelas recognoscíveis ou conhecidas pelo agente específico, que a prática da conduta resultasse no dano<sup>393</sup>.

A teoria do escopo da norma violada, por fim, advoga que o reconhecimento do nexa causal pressupõe, apenas, que os danos resultantes da conduta

---

<sup>390</sup> Pedro Romano Martinez (op. cit., pp. 100-101) apresenta dois exemplos da aplicação da teoria: “uma senhora estava com um caniche a tomar café numa esplanada, passou um gato e o cão foge da dona correndo atrás do felino, seguem-se vários acontecimentos em cadeia, terminando com o afundamento de um navio atracado no cais” e “pessoa que sofre um ligeiro ferimento num atropelamento e, quando é transportada para o hospital, a ambulância tem um acidente que lhe causa a morte”.

<sup>391</sup> MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de. *Direito das... cit.*, p. 345.

<sup>392</sup> Menezes Leitão (Direito das... cit., p. 345) exemplifica com a seguinte situação: “pense-se no exemplo de alguém prender um inimigo numa jaula de leões, que vem a ser morto pelos animais, É manifesto que a última condição (o ataque dos leões) não afasta a relevância causal do ilícito antecedente (a prisão na jaula)”.

<sup>393</sup> MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de. *Direito das... cit.*, p. 346.

correspondem à frustração das utilidades que a norma objetivava conferir à vítima através do direito subjetivo ou da norma de proteção<sup>394</sup>.

Diante deste contexto, deverá o empregado provar que das condutas assediadas decorreram os danos patrimoniais comprovados ou, caso as condutas não tenham originado danos desta natureza, deverá demonstrar, apenas, que as condutas perpetradas são violadoras de sua dignidade e demais direitos fundamentais, pelo que o dano não patrimonial será presumido.

#### 4.5 Responsabilidade Civil decorrente de assédio na Jurisprudência Portuguesa

Para além da jurisprudência mencionada nos capítulos precedentes, que evidenciam a responsabilização da entidade patronal diante da prática de assédio, ressaltam-se alguns casos pontuais encontrados na jurisprudência portuguesa.

O Supremo Tribunal de Justiça, em acórdão proferido em 2011, embora não em caso relacionado à prática de assédio, determinou a aplicação da responsabilidade civil objetiva do comitente em relação ao comissionário, empregado de banco, diante da prática de fato ilícito e culposo perante terceiro, totalmente estranho à relação laboral (cliente). Em referido aresto, reconheceu-se o direito à ação regressiva integral, diante da in<sup>395</sup>existência de culpa concorrente do banco.

---

<sup>394</sup> MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de. *Direito das...* cit., p. 347.

<sup>395</sup> 1. O regime especial de prescrição dos créditos emergentes da violação de um contrato de trabalho, estabelecido nas leis laborais, só é aplicável aos créditos típicos da relação laboral, excluindo-se do seu âmbito os emergentes de uma relação de responsabilidade civil extracontratual, nomeadamente quando esteja em causa uma responsabilidade delitual conexa com a criminal ou a entidade patronal exerça, no confronto de trabalhador que esteve ao seu serviço, um direito de regresso, pretendendo repercutir na esfera patrimonial do comissário o valor dos danos, decorrentes da conduta ilícita e culposa deste que lesou concomitantemente direitos de terceiro. 2. Para aplicação do prazo mais longo, decorrente do nº3 do art 498º do CC, que possa decorrer da relevância penal dos factos imputados ao R., não interessa ponderar o efectivo desfecho do processo crime (sendo, nomeadamente, para este efeito, perfeitamente irrelevante o facto de o MP ter determinado o arquivamento da participação que lhe foi feita) ou o preenchimento de todas as condições de punibilidade do arguido – apenas sendo necessário que os factos alegados e provados pelo lesado – que, ao propor tardiamente a acção cível, tem o ónus de articular factos que preencham inteira e adequadamente algum tipo penal – sejam subsumíveis a algum ou algum dos tipos penais legalmente previstos. 3 Ao realizar tal subsunção, - embora esta se destine exclusivamente a determinar se ocorre ou não ampliação do prazo prescricional comum da obrigação de indemnizar –

O Tribunal da Relação do Porto, em acórdão proferido em 1995, determinou a aplicação da responsabilidade objetiva ao comitente pelos atos praticados pelo comissionário, ainda que os danos sejam praticados por abuso de funções do agente<sup>396</sup>. Em acórdão proferido em 2015, o mesmo Tribunal fixou os pressupostos para a verificação da responsabilidade objetiva do comitente, não exigindo que o ato seja praticado no exercício da função, sob pena de restringir excessivamente o alcance do art. 500º do CC<sup>397</sup>. Em ambos os casos, foi aplicada a responsabilidade

tem o tribunal cível de obedecer inteiramente ao princípio da legalidade ou da tipicidade, não lhe sendo lícito realizar subsunções menos rigorosas da matéria de facto apurada, que sejam susceptíveis de representar uma inadmissível extensão dos elementos de um tipo penal, proscribida pela vigência daquele princípio fundamental. 4. É de 3 anos o prazo de prescrição do direito de regresso, exercitado pelo comitente contra o comissário, contado do momento do cumprimento da obrigação de indemnizar o terceiro lesado pelos actos, cometidos culposamente no exercício da função que fora confiada ao comissário. 5. Tendo o autor, ao propor a acção de indemnização, respeitado o prazo de 5 dias que, por força do preceituado no nº2 do art. 323º do CC, condiciona a aplicabilidade do regime de citação «ficta», aí consagrado, – deve interpretar-se a expressão legal «causa não imputável ao requerente» – em termos de causalidade objectiva, ou seja, de a conduta do requerente só excluir a interrupção da prescrição quando tenha infringido objectivamente a lei, em qualquer termo processual, até à verificação da citação. (Acórdão do STJ, 7ª Secção, proc. n. 1228/07.8TBAGH.L1.S1, em 03/02/2011, Rel. Lopes do Rego). Disponível em: <<http://www.dgsi.pt>>

<sup>396</sup> I - As pessoas colectivas estão sujeitas, quanto à responsabilidade civil, à disciplina do artigo 165 do Código Civil, pelo que são havidos como comitentes e os seus representantes, agentes ou mandatários como comissários para efeitos de aplicação do disposto no artigo 500 do mesmo Código. II - Para se concluir que o facto foi praticado no exercício das funções de agente, não é indispensável que tal facto haja sido cometido no lugar e no tempo de serviço. Apesar de assim não acontecer e haver, portanto, um abuso de funções do agente, nem por isso deixa de existir responsabilidade do comitente, desde que o lesado razoavelmente acreditou que, no caso, havia extensão dos poderes do empregado por aquele (comitente) conferidos. (Acórdão do TRP, processo n. 9550087, em 03/07/1995, Rel. Bessa Pacheco). Disponível em: <<http://www.dgsi.pt>>

<sup>397</sup> I - Há que distinguir a nulidade da sentença do erro de julgamento, sendo que a inexactidão dos fundamentos de uma decisão configura erro de julgamento e não uma contradição entre os fundamentos e a decisão. II - A inversão do ónus da prova a que aludem os arts. 417º do NCP e 344º/2 do CC apenas tem lugar quando os elementos probatórios que a parte tenha culposamente recusado juntar aos autos tenham interesse para a prova da matéria factual controvertida que com os mesmos se pretenda fazer e tal recusa torne impossível a prova a fazer dos factos, a cargo da contraparte, por não ser possível, de todo, consegui-la por outros meios de prova. III - Os poderes de representação atribuídos por lei ou nos termos da lei ao representante não incluem os de realizar actos ilícitos. IV - Tendo o sub-gerente bancário incorrido em prática de actos ilícitos, essa actuação excedeu o quadro de competência (funcional) que lhe estava atribuída, donde os respectivos efeitos não se podem repercutir, automaticamente e em termos de responsabilidade contratual, na esfera do Banco – assim se afastando a responsabilidade (obrigacional) fundada nos arts. 762º ss e 800º, do CC. V - E sendo assim, a responsabilidade civil do banco (pessoa colectiva) pelos actos ilícitos do seu funcionário só pode fundar-se no regime da responsabilidade civil por facto de outrem (extracontratual ou delitual) baseada no risco, em conformidade com o estatuído nos arts. 165º, 998º, nº1 e 500º, do CC. VI - A responsabilidade do comitente depende da verificação cumulativa dos seguintes pressupostos: a) a existência de uma relação de comissão (caracterizada por uma relação de subordinação ou dependência do comissário para com o comitente, que autorize este a dar ordens ou instruções àquele); b) a prática do facto ilícito pelo comissário (gerador de responsabilidade civil) no exercício da sua função (de que provenha dano para terceiro); c) e a responsabilidade do próprio comissário (quanto à obrigação de indemnizar). VII - Um facto ilícito é praticado no exercício da função confiada ao comissário quando, quer pela natureza dos actos a que foi incumbido, quer pela

objetiva e os empregadores foram condenados pela prática de fatos praticados pelos empregados causadores de danos à terceiros.

O Tribunal da Relação do Porto, no ano de 2008, manifestou-se pela impossibilidade de configuração das situações de *mobbing* ou assédio como acidentes de trabalho ou doença profissional, vez que as características são incompatíveis e não consta do rol de doenças profissionais, admitindo apenas a possibilidade de ressarcimento dos danos via responsabilidade civil<sup>398</sup>. Ressalta-se,

---

dos instrumentos ou objectos que lhe foram confiados, ele se encontra numa posição especialmente adequada à prática de tal facto. VIII - Para aferir se o facto é praticado no exercício das funções confiadas ao comissário, não é necessário que o acto seja praticado rigorosamente no exercício da função, sob pena de se limitar excessivamente o alcance do art. 500.º do C. Civil (de outra maneira ficaria praticamente excluída a responsabilidade das pessoas colectivas, pois todo o facto ilícito envolve, em certo sentido, uma extralimitação daquela competência), bastando que se integre no quadro geral da respectiva competência. IX - Tendo havido abuso de funções por banda do funcionário bancário que praticou os factos ilícitos, nem por isso deixa de haver responsabilidade do comitente, pois pode dizer-se que as funções daquele se exerceram dentro dum quadro funcional da actividade prosseguida pela instituição bancária, criando a convicção razoável no cliente (lesado) de que estava a agir no exercício da função que lhe foi confiada (isto é, que, in casu, havia extensão dos poderes do empregado pelo comitente conferidos – pode, aqui, falar-se numa “aparência social” que leva a confiar que a actuação do comissário se desenrola por conta e sob a autoridade do comitente). X - O que importa é, assim, que o facto danoso praticado esteja numa certa relação com a actividade que o comissário desempenhava na instituição de crédito, segundo uma conexão adequada. XI - O princípio da boa fé (vulgarmente denominado de princípio da confiança – de aplicação geral a todos os domínios do jurídico, valendo para todo o comportamento juridicamente relevante das pessoas) significa que as pessoas devem ter um certo comportamento honesto, correcto, leal, nomeadamente no exercício dos direitos e deveres, não defraudando a legítima confiança ou expectativa dos outros. XII - Para poder justificar-se a redução da indemnização ao abrigo do artº 570º do Cód. Civ., torna-se necessário que o acto do lesado tenha sido uma das causas do dano, de acordo com os mesmos princípios de causalidade adequada aplicáveis ao agente (cfr. art. 563º do Código citado). XIII - Tendo, porém, o funcionário bancário sido condenado em processo crime, pela prática dolosa de actos ilícitos (causadores de dano ao cliente), a simples negligência do (cliente) prejudicado não deve ter influência para o efeito do disposto no art. 570º, nº 1, do Cód. Civ. É que, confrontando os comportamentos do lesante (comissário) e do lesado (os AA - clientes do Banco), uma redução da indemnização na ponderação da existência de (eventual) culpa do lesado, consubstanciaria uma postura incompreensível, já que teríamos o agente do crime a beneficiar da sua actividade criminosa à custa .....da própria vítima. XIV - A condenação como litigante de má fé pressupõe prudência e cuidado do julgador, bem como a correcta destrição entre lide temerária ou ousada e a actuação dolosa ou gravemente negligente, sob pena de se poder estar a cercear indevidamente o direito de acção (que se integra no direito fundamental de acesso aos tribunais, ut art. 20º, nº 1 da C.R.P.). XV - O exercício de tal direito de acção não está dependente de qualquer requisito prévio de demonstração da existência do direito substancial. Exigir isso, seria fechar a porta a todos os interessados: aos que não têm, e aos que têm razão. Assim, o recurso aos tribunais judiciais representa um facto lícito, mesmo que se venha a demonstrar que o direito que se pretendeu fazer valer em juízo não existia. (Acórdão do TRP, proc. n. 85/12.2T8PVZ.P18, em 12/11/2015, Rel. Fernando Baptista). Disponível em: <<http://www.dgsi.pt>>

<sup>398</sup> As situações de “mobbing” ou de assédio não são configuráveis, entre nós, como acidentes de trabalho, nem como doenças profissionais: os primeiros, porque o facto não é instantâneo, nem fortuito, mas reiterado e deliberado e as segundas porque não constam da respectiva lista. Daí que as condutas ilícitas que surjam nesta área apenas sejam ressarcíveis no âmbito da responsabilidade

no entanto, que o julgado é anterior à alteração legislativa em que reconhecida a responsabilidade do empregador pelo pagamento da reparação dos danos emergentes de doença profissionais resultantes da prática de assédio, pelo que o legislador acabou reconhecendo expressamente as consequências do assédio como doença profissional.

Por fim, dá-se destaque à acórdão proferido em 2013, em que reconhecida a inexigibilidade de lesão concreta à saúde do trabalhador para a configuração do assédio, considerando que a lesão decorre do comportamento ilícito que viola a dignidade do trabalhador como pessoa submetida a um ambiente hostil, degradante ou humilhante no seu meio laboral<sup>399</sup>.

---

civil, verificados os pressupostos dos artigos 483º e seguintes do Cód. Civil. (Acórdão do TRP, proc. n. 0716615, em 10/03/2008, Rel. Ferreira da Costa). Disponível em <<http://www.dgsi.pt>>

<sup>399</sup> I – Numa acção em que se não invocam quaisquer factos que possam inserir-se na categoria dos factores de discriminação referidos nos artigos 24.º e 25.º do Código do Trabalho de 2009, não funciona a presunção constante do n.º 5 deste último preceito e compete ao autor, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil, alegar e provar factos que, referindo-se à natureza, qualidade e quantidade de trabalho prestado por trabalhadores da mesma empresa e com a mesma categoria, permitam concluir que a diferente progressão na carreira e o pagamento de diferentes remunerações viola o princípio da igualdade. II – Não pode afirmar-se haver diferença de tratamento entre colegas de trabalho no desenvolvimento de relações de natureza laboral se se desconhece o concreto percurso profissional dos outros trabalhadores relativamente aos quais o trabalhador se considera discriminado e se este apela a cargos de administração de sociedades que não podem ser desenvolvidos ao abrigo de um contrato de trabalho e a outros que apenas se compreendem no âmbito de uma especial relação de confiança inter-pessoal entre trabalhador e empregador. III – Uma vez finda a comissão de serviço, a natureza precária e transitória da nomeação em causa retira ao trabalhador a expectativa do percebimento futuro das remunerações auferidas por virtude do exercício das funções em comissão de serviço. IV – Mas, enquanto persiste a execução da comissão de serviço, impõe-se ao empregador observar o que foi inicialmente estipulado a propósito da retribuição, beneficiando os componentes retributivos convencionados da tutela da irredutibilidade conferida pelo artigo 129.º, n.º 1, alínea d) do Código do Trabalho de 2009. V - Não é lícita a diminuição da retribuição, nem por decisão unilateral do empregador, nem por acordo inter partes. VI – O valor da retribuição em espécie, consubstanciada na utilização permanente de veículo automóvel é o correspondente ao benefício económico obtido pelo trabalhador, por via do uso pessoal da viatura, nele se não incluindo o uso profissional, pelo que, não se tendo apurado o exacto valor do inerente benefício económico pessoal, deve o tribunal proferir condenação ilíquida, com a consequente remissão do seu apuramento para liquidação de sentença. VII – O Código do Trabalho de 2009, amplificou o conceito de assédio ao abranger não apenas as hipóteses em que se vislumbra o “objectivo” do empregador de afectar a dignidade do trabalhador, mas também aquelas em que, ainda que se não reconheça tal desiderato, ocorra o “efeito” a que se refere a parte final da norma. VIII - A existência de mobbing não exige que se tenha verificado uma lesão da saúde do trabalhador. IX – A lesão essencial que surge como consequência do comportamento ilícito do empregador que exerce assédio moral traduz-se na lesão da dignidade do trabalhador como pessoa que é submetida a um ambiente hostil, degradante ou humilhante no seu meio laboral. X – A lesão da dignidade constitui um dano não patrimonial objectivo que se reveste de gravidade evidente e deve ser compensado; a forma como é sentida esta lesão e os sentimentos que suscita em cada um podem divergir em termos subjectivos, o que deve ser ponderado na fixação equitativa do valor da indemnização, mas não apaga a existência daquele dano objectivo que surge como consequência

#### 4.6 Responsabilidade Civil trabalhista na Jurisprudência Brasileira

Além da jurisprudência mencionada nos capítulos anteriores, que dá conta da responsabilização e condenação dos empregadores na indenização pela prática de assédio sexual e moral em inúmeras circunstâncias, trazemos mais alguns detalhes específicos julgados pelos Tribunais brasileiros.

O Tribunal Superior do Trabalho, em inúmeros julgados, fixou entendimento de que, diante da comprovação de lesão aos direitos da personalidade, o dano moral é presumível (*in re ipsa*), não necessitando de prova, legitimando, assim, o deferimento da compensação pecuniária buscada em juízo<sup>400</sup>.

---

primeira do comportamento ilícito do empregador. (Acórdão do TRP, proc. n. 248/10.0TTBRG.P1, em 08/04/2013, Rel. Maria José Costa Pinto). Disponível em ><http://www.dgsi.pt>>

<sup>400</sup> AGRAVO INTERNO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. I. DIFERENÇAS DE COMISSÕES. CRITÉRIO DE CÁLCULO. ÔNUS DA PROVA. 1. O Tribunal Regional consignou que os documentos apresentados pela Reclamada não comprovaram a forma de pagamento das comissões ao Reclamante. Ressaltou, inclusive, que a planilha apresentada evidenciou divergência entre o valor das comissões apontado pela empresa e o efetivamente pago ao empregado comissionista. 2. Em semelhante circunstância, em que o critério de cálculo das comissões pelo empregador não resultou esclarecido, atribui-se, excepcionalmente, à Reclamada o ônus da prova no tocante às diferenças de comissões. Precedentes. 3. Ademais, não tendo a Reclamada se desvencilhado do ônus de demonstrar a exata forma de apuração das comissões, e diante do registro em acórdão no sentido de que a prova testemunhal corroborou a tese de incorreção do pagamento de tal parcela, não se constata ofensa aos arts. 818 da CLT e 373 do CPC de 2015. II. HORAS EXTRAS. BANCO DE HORAS. VALIDADE. 1. O TRT de origem consignou que a própria Reclamada deixou de observar a norma coletiva, cuja aplicação pretende ver assegurada. 2. De sorte que, ante a inobservância das regras atinentes ao banco de horas pela própria Reclamada e a prestação de horas extras não compensadas pelo Reclamante, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho não reconhece a validade do regime de compensação na modalidade banco de horas. Precedentes. III. INTERVALO INTRAJORNADA. 1. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de que a apresentação de cartões de ponto com a pré-assinalação do intervalo intrajornada impõe ao empregado o ônus de comprovar a irregularidade na concessão do período para descanso e alimentação. 2. De tal ônus se desvencilhou o Reclamante, porquanto o TRT de origem, amparado na prova testemunhal, afastou a presunção relativa de veracidade da pré-assinalação constante dos cartões de ponto e, por conseguinte, condenou a Reclamada ao pagamento integral do intervalo para refeição e descanso (Súmula nº 437, I, do TST). Incólumes os arts. 74, § 2º e 818 da CLT e 373 do CPC de 2015. IV. REGIME 5X1. FERIADOS. A jurisprudência que se firmou no Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de que é inválida cláusula de acordo coletivo de trabalho que consagra a supressão do direito ao gozo de feriado. Precedentes. V. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. NORMA COLETIVA. PREQUESTIONAMENTO. AUSÊNCIA. 1. O Tribunal Regional consignou que o Reclamante faz jus ao pagamento proporcional da parcela participação nos lucros referente ao ano de 2014, porquanto houve pagamento a tal título em 2015. 2. Ressaltou, por outro lado, que a Reclamada "não exibiu as normas internas que regulamentam o pagamento da parcela, nem os documentos que permitiriam verificar quais seriam as metas cujo descumprimento teria obstado a aquisição do direito ou os valores que seriam devidos a tal título, como lhe cabia fazer, em função do princípio da aptidão para a prova, elidindo qualquer dúvida no tocante à veracidade da matéria fática alegada na inicial quanto a esses pontos" (fl. 558). 3.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho assevera, ainda, a responsabilidade civil do empregador diante do abuso do poder diretivo e da violação do dever constitucional de promover um meio de ambiente sadio e equilibrado<sup>401</sup>, levando em consideração para a apuração do quantum indenizatório

O TRT de origem não examinou, portanto, a controvérsia à luz das normas coletivas que nem sequer foram colacionadas aos autos. Ausente, portanto, o prequestionamento da matéria (Súmula nº 297, I, do TST). VI. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO. 1. O Tribunal Regional, com apoio na prova testemunhal produzida, consignou que "a conduta habitual do preposto da reclamada, ao ofender seus subordinados, inclusive o reclamante, caracteriza o assédio moral, que se revela quando o empregado é tratado, reiteradamente, com vexação e desprezo, não havendo dúvida de que essa atitude abusiva, analisada sob a perspectiva de qualquer pessoa de sensibilidade normal, mostra-se capaz de atingir a esfera íntima da vítima, tornando presumível a lesão aos direitos da personalidade e o dano moral daí advindo, que não necessita de prova, mas se evidencia in re ipsa, legitimando o deferimento da compensação pecuniária buscada em juízo" (fl. 574). 2. Diante do contexto fático delineado no acórdão regional, em que se constata haver o empregado sido vítima de agressões verbais de cunho intimidador no ambiente de trabalho, inviável o processamento do recurso de revista para afastar a configuração do assédio moral (Súmula nº 126 do TST). 3. Por outro lado, a excepcional revisão do valor arbitrado à indenização por dano moral supõe que a parte indique, fundamentadamente, em que pontos os critérios utilizados pelas instâncias ordinárias deixaram de considerar a exata extensão do dano que, portanto, não haveria sido mensurada corretamente. Somente em tais casos, se viabiliza o conhecimento do recurso de revista. 4. Na hipótese, o Tribunal Regional considerou o valor de R\$ 5.000,00 era mais condizente com as agressões sofridas pelo Reclamante. A natureza e a gravidade das agressões sofridas pelo Reclamante, contudo, não foram infirmadas pela Reclamada. VII. MULTA POR EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROTELATÓRIOS. SENTENÇA. 1. A aplicação da multa prevista no art. 1.026, § 2º, do CPC de 2015 constitui faculdade conferida ao magistrado quando caracterizado o intuito meramente procrastinatório da parte embargante. 2. A interposição de embargos de declaração sem a efetiva demonstração dos vícios elencados no art. 897-A da CLT é situação que possibilita a aplicação da multa estatuída no § 2º do art. 1.026 do CPC de 2015, notadamente se a decisão embargada desafia recurso dotado de ampla devolutibilidade. Agravo interno de que se conhece e a que se nega provimento. (TST, 7ª Turma, Ag-AIRR – 109-68.2015.5.18.0161, em 21/11/2018, Rel. Ubirajara Carlos Mendes). No mesmo sentido: TST, 1ª Turma, RR-100800-31.2009.5.09.0653, em 29/10/2018, Rel. Roberto Nobrega de Almeida Filho; TST, 2ª Turma, ARR-168-23.2016.5.09.0662, em 26/09/2018, Rel. Ministro José Roberto Freire Pimenta. Disponível em <<http://www.tst.jus.br>>

<sup>401</sup> RECURSO DE REVISTA. 1 - NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. 1.1. Mostra-se impertinente ao cotejo o aprofundamento da análise do depoimento da testemunha apontada pelo reclamado, considerando-se que o assédio moral não resultou da cobrança excessiva de metas, tampouco foi contemporâneo à promoção funcional do reclamante. 1.2. No que se refere à alegação de que as testemunhas consideradas para a formação do juízo decisório não haviam presenciado os fatos atestados, o próprio reclamado sustenta que o testemunho indireto concerniria a eventual óbice ao reclamante na obtenção de novo emprego. Contudo, tal fato sequer foi ventilado pelo TRT ao verificar a existência de assédio moral, o qual decorreria, repita-se, do isolamento do empregado e da deterioração deliberada de suas condições de trabalho. 1.3. Como se vê, não há qualquer omissão no julgado resultante de prejuízo processual às partes. Incólumes, na hipótese, os dispositivos apontados como violados. Recurso de revista não conhecido. 2 - PENALIDADE PROCESSUAL. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. 2.1. A indenização por litigância de má-fé, consoante dispõe o art. 18, caput, § 2.º, do Código de Processo Civil de 1973, pressupõe a demonstração cabal de dolo específico e de prejuízo efetivo causado à parte contrária. 2.2. Nesse ponto, a Corte Regional, ao aplicar a sanção por litigância de má-fé, não evidenciou o respectivo prejuízo causado ao reclamante. 2.3. Desse modo, inviável a condenação do reclamado ao pagamento da referida indenização. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. 3 - CARGO DE CONFIANÇA. 3.1. O Tribunal Regional afastou expressamente o enquadramento do reclamante como gerente geral de agência bancária. Afastada, por conseguinte, a presunção contida na orientação da Súmula 287 do TST. 3.2. Restou assente no acórdão que as premissas utilizadas pela defesa - consistentes na administração de

a gravidade e a extensão do dano, o grau de culpa da empresa e o porte da empresa.

É pacífica a jurisprudência acerca da responsabilidade objetiva do empregador quanto aos danos decorrentes da prática de assédio sexual<sup>402</sup> quando

carteira de clientes pessoa jurídica, na relação entre a comissão pelo exercício de cargo e o salário-base e na localização intermediária no grau de hierarquias - evidenciam o exercício de função de gerente de agência, regulado pelo art. 224, § 2º, da CLT, e não, gerente geral, detentor de amplos poderes de mando e gestão, nos termos do art. 62, II, da norma consolidada. 3.3. Desse modo, a pretensão recursal desafia o disposto na Súmula 102, I, do TST. Recurso de revista não conhecido. 4 - INTERVALO INTRAJORNADA. A jurisprudência pacificou a questão do intervalo parcialmente concedido, nos termos dos itens I e III da Súmula 437 do TST, tal como decidido na origem. Recurso de revista não conhecido. 5 - ASSÉDIO MORAL. ISOLAMENTO DO TRABALHADOR. ABUSO DO PODER DIRETIVO. DANO MORAL IN RE IPSA . VALOR ARBITRADO. 120 MIL REAIS. RAZOABILIDADE . 5.1. O caso dos autos representa situação de isolamento do reclamante de algumas rotinas de trabalho e até do contato interpessoal com os demais colegas, deliberadamente, por um superior hierárquico, em decorrência da aversão deste à pessoa do subordinado. A deterioração das condições de trabalho abrangeu, ainda, a sonegação de informações de trabalho e a restrição da presença do obreiro em reuniões, culminando com a dispensa do reclamante. 5.2. As premissas fáticas denotam patente abuso do poder diretivo, concernente na negligência ao dever do empregador de promover um meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado (Art. 7º, XXII, da Constituição Federal). 5.3. Patente o ato ilícito, o dano moral, por sua vez, é presumido ( in re ipsa ), mostrando-se desnecessária a sua prova efetiva. Precedentes. 5.4. Quanto ao valor arbitrado, levando em consideração a gravidade e a extensão do dano (o autor foi boicotado por seu superior e colocado contra a equipe, ao longo de seis meses, até sua efetiva dispensa), o grau de culpa da empresa (negligente quanto aos abusos cometidos por seu preposto e quanto à promoção de um meio ambiente de trabalho saudável) e o porte da empresa (uma das líderes do setor bancário), o valor de R\$ 120.000,00 (cento e vinte mil reais) para os danos morais foi arbitrado com razoabilidade e proporcionalidade. Recurso de revista não conhecido. (TST, 2ª Turma, RR – 346-49.2015.5.15.0036, em 07/11/2018, Rel. Ministra Delaíde Miranda Arantes). No mesmo sentido: TST, 2ª Turma, ARR-296-14.2014.5.09.0662, em 26/09/2018, Rel. Ministro José Roberto Freire Pimenta; TST, 3ª Turma, RR-327-55,2015.5.04.0561, em 06/06/2018, Rel. Ministro Alexandre de Souza Angra Belmonte. Disponível em <<http://www.tst.jus.br>>

<sup>402</sup> I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE - REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.015/2014 - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. Demonstrada possível violação do art. 932, III, do Código Civil, merece provimento o agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE - REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.015/2014 - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. Constatado que os atos de assédio sexual foram praticados por empregado da reclamada, incide a responsabilidade objetiva do empregador, com esteio nos artigos 932, III, e 933 do Código Civil. Julgados. Recurso de revista conhecido e provido. III - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA - REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.015/2014 - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. O deferimento de honorários advocatícios sem que a reclamante esteja assistida pelo sindicato da sua categoria profissional contraria a Súmula 219, I, do TST. Recurso de revista conhecido e provido. (TST, 8ª Turma, RR-20866-94.2015.5.04.0251, em 03/10/2018, Rel. Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro). No mesmo sentido: TST, 7ª Turma, AIRR-144700-88.2006.5.01.0072, em 04/10/2017, Rel. Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão; TST, 5ª Turma, AIRR-29-07.2015.5.02.0402, em 23/08/2017, Rel. Roberto Nobrega de Almeida Filho; TRT da 4ª Região, 6ª Turma, RO- 0020464-32.2016.5.04.0007, em 26/06/2018, Rel. Des. Maria Cristina Schaan Ferreira; TRT da 4ª Região, 2ª Turma, RO-0020906-36.2017.5.04.0662, em 18/02/2019, Rel. Des. Tânia Regina Silva Reckziegel. Disponível em <<http://www.tst.jus.br>>; <<http://www.trt4.jus.br>>

praticados pelos demais empregados, superiores hierárquicos ou não. Nos casos de assédio moral, embora em alguns julgados não se mencione expressamente o regime aplicável, a aplicação da responsabilidade objetiva está implícita no relatório, não havendo condenação apenas nos casos em que não há comprovação da conduta de assédio.

Por fim, o Tribunal Superior do Trabalho já determinou o enquadramento de quadro depressivo desencadeado por assédio moral como doença laboral, condenando a empresa à reparação dos danos sofridos pelo empregado<sup>403</sup>.

---

<sup>403</sup> AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - CERCEAMENTO DE DEFESA - INDEFERIMENTO DE PRODUÇÃO DE PROVA. Segundo a diretriz perfilhada nos arts. 765 e 848 da CLT e 130 e 131 do CPC/73, ao julgador é conferida ampla liberdade na condução do processo, podendo, assim, desconsiderar a produção de provas desnecessárias à formação do seu convencimento. Portanto, não merece conhecimento recurso de revista que suscita a nulidade processual fundamentada no cerceamento de defesa quando se verifica que a produção de prova documental requerida pela reclamada em nada contribuiria para o deslinde da controvérsia, conforme restou assentado pelo Tribunal Regional. DOENÇA LABORAL - QUADRO DEPRESSIVO DESENCADEADO POR ASSÉDIO MORAL - RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O quadro fático delineado pelo Tribunal Regional, especialmente com base na prova testemunhal e pericial, é taxativo ao confirmar que a reclamante foi acometida por doença desencadeada pelo assédio moral sofrido no ambiente de trabalho. A condenação ao pagamento de indenização por danos morais decorre da expressa comprovação dos elementos que caracterizam a responsabilidade civil do empregador. Extrai-se do acórdão regional o dano e o nexo de causalidade com o trabalho, tendo em vista que a doença que acomete a reclamante foi desencadeada pelo assédio moral sofrido no curso do contrato de trabalho, assim como a culpa da reclamada, que não garantiu um ambiente de trabalho saudável à empregada. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - VALOR ARBITRADO. A argumentação das razões recursais com relação ao tema é genérica, utilizando-se dos postulados da proporcionalidade e da razoabilidade de forma desconectada da concretude do caso em julgamento. Para possibilitar a revisão do valor atribuído aos danos morais, a parte recorrente deve apontar, explicitar e demonstrar inequivocamente, em seu recurso de revista, o desequilíbrio entre o valor da indenização e o dano extrapatrimonial causado ao empregado, considerando os critérios adotados pelo Tribunal Regional, o que não restou evidenciado. Agravo desprovido. (TST, 7ª Turma, Ag-AIRR-3673-35.2010.5.15.0025, em 14/11/2018, Rel. Ministro Luis Philippe Vieira de Mello Filho). Disponível em <<http://www.tst.jus.br>>

## 5 DANO EXISTENCIAL

O dano existencial surge na década de 90 na Itália, diante da insuficiência protetiva que as espécies de danos não patrimoniais existentes até então abarcavam, deixando inúmeras vítimas desamparadas diante da impossibilidade de indenização pelos moldes então vigentes. No entanto, para melhor compreensão do fenômeno, faremos uma breve análise da evolução dos danos na Itália.

Há décadas atrás, também na Itália eram reconhecidas apenas as duas modalidades tradicionais de danos: patrimoniais e não patrimoniais, representado, até então, pelo dano moral.

O dano patrimonial, nos termos do art. 2.043 do Código Civil italiano, consiste na ação, dolosa ou culposa, que acarrete prejuízo econômico direto (diminuição de patrimônio) ou indireto (lucros cessantes, por ex.).

O dano não patrimonial (moral), por seu turno, somente é indenizável, segundo o art. 2.059 do CC<sup>404</sup>, nas situações em que legalmente previsto. Dentre as situações legalmente previstas, citamos as seguintes: a) quando o dano for decorrente da prática de crime (art. 185 do CP<sup>405</sup>); b) em caso de danos processuais (art. 89 do CPC e art. 598 do CP<sup>406</sup>); c) diante da responsabilidade dos Magistrados<sup>407</sup>, por dolo ou culpa grave no exercício da função, diante da previsão da Lei nº. 117/1988; d) em caso de injusta detenção (art. 314 do CPP); e e) em caso de violação das normas de tratamento de dados pessoais (Lei nº. 675/1996).

---

<sup>404</sup> *In verbis: Il danno non patrimoniale deve essere risarcito solo nei casi determinati dalla legge (Cod. Proc. Civ. 89; Cod. Pen. 185, 598).*

<sup>405</sup> *Art. 185. Restituzioni e risarcimento del danno. Ogni reato obbliga alle restituzioni a norma delle leggi civili. Ogni reato, che abbia cagionato un danno patrimoniale o non patrimoniale, obbliga al risarcimento il colpevole e le persone che, a norma delle leggi civili, debbono rispondere per il fatto di lui.*

<sup>406</sup> *Art. 598. Offese in scritti e discorsi pronunciati dinanzi alle autorità giudiziarie o amministrative. Non sono punibili le offese contenute negli scritti presentati o nei discorsi pronunciati dalle parti o dai loro patrocinatori nei procedimenti dinanzi all'autorità giudiziaria, ovvero dinanzi a un'autorità amministrativa, quando le offese concernono l'oggetto della causa o del ricorso amministrativo. Il giudice, pronunciando nella causa, può, oltre ai provvedimenti disciplinari, ordinare la soppressione o la cancellazione, in tutto o in parte, delle scritture offensive, e assegnare alla persona offesa una somma a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale. Qualora si tratti di scritture per le quali la soppressione o cancellazione non possa eseguirsi, è fatta sulle medesime annotazione della sentenza.*

<sup>407</sup> Na Itália, os membros do Ministério Público e do Poder Judiciário são considerados como magistrados.

Os juristas italianos viram-se diante da premente necessidade de ampliação da proteção dos indivíduos em face dos danos imateriais causados por ilícito civil, pelo que, desde o início da década de 1960, a doutrina italiana, visando à orientação do intérprete, aumentou o leque de espécies de danos, mediante a criação do chamado *danno alla vita di relazione*. O dano à vida de relação ou dano de relacionamento em sociedade consubstancia-se na lesão indireta à capacidade de obtenção de rendimentos da vítima<sup>408</sup>, sendo, no entanto, espécie acumulável com o dano patrimonial tradicional<sup>409</sup>.

Do modo como foi concebido, o *danno alla vita di relazione* implicava na ofensa física ou psíquica que a impede, total ou parcialmente, de gozar das atividades extralaborativas e do convívio social necessários para o regular desenvolvimento do ser humano, culminando, conseqüentemente, na alteração de seu estado anímico e reduzindo as chances de obter ascensão profissional, traduzindo-se em reflexo patrimonial negativo<sup>410</sup>.

Em outras palavras, a nova espécie de dano criada pela doutrina italiana exigia, para a procedência da pretensão indenizatória, a comprovação de que, para além dos danos físicos ou psíquicos, decorresse do mesmo fato ilícito a diminuição na capacidade de obter rendimentos, pelo que não se pode concluir que seja um dano não patrimonial<sup>411</sup>.

Na década de 1980, através da Sentença nº. 184, de 14/07/1986, da Corte Constitucional italiana, houve grande evolução na responsabilidade civil pelos danos não patrimoniais, diante do reconhecimento do direito de ressarcimento pelos danos à saúde como “dano injusto”, independentemente de prejuízo patrimonial ou da ocorrência de crime, desvinculando o dano à saúde das amarras do art. 2.049 do CC<sup>412</sup>.

---

<sup>408</sup> ALMEIDA NETO, Amaro Alves, Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana, In Revista Síntese Direito Civil e Processual Civil, São Paulo, v. 12, n. 80, nov/dez 2012, p. 21

<sup>409</sup> NASCIMENTO, Maria Emília Costa do, Responsabilidade Civil por Dano Existencial, Revista Síntese Direito Civil e Processual Civil, São Paulo, v. 12, n. 80, nov./dez., 2012, p. 38.

<sup>410</sup> ALMEIDA NETO, Amaro, *Dano existencial...* cit., p. 21.

<sup>411</sup> Embora, claramente, seus contornos tenham inspirado a criação anos mais tarde do dano existencial, excluindo-se a exigência da consequência patrimonial para a sua caracterização.

<sup>412</sup> NASCIMENTO, Maria Emília Costa do, op. Cit., p. 39.

O *danno biologico* prescindia, para a Corte Constitucional, de repercussão econômica e de proveniência criminosa, devendo ser objeto de ressarcimento, precipuamente, por três razões: a inexistência de especificação do art. 2.043 do Código Civil de quais são os bens jurídicos tutelados o reconduz à categoria de norma secundária, sendo necessária norma primária para delimitar seu alcance; o art. 32 da Constituição Federal italiana, norma primária e absoluta, consagra a saúde como direito fundamental do indivíduo, integrando-se ao preceito secundário da legislação civil e autorizando o ressarcimento; e diante da autonomia do dano biológico em relação ao dano moral, embora possua também a natureza de dano extrapatrimonial, não podendo com ele se confundir.

A partir de referida Sentença, a Corte de Cassação, em inúmeros julgados<sup>413</sup>, alargou ainda mais a proteção dos direitos fundamentais com garantia ressarcitória dos danos, quer considerados dentro do conceito dos danos biológicos ou à saúde, quer considerados de forma autônoma e cumulativa o direito à indenização pelos danos estético, psíquico, à vida de relação, etc.

Passo seguinte, a doutrina e jurisprudência buscaram a consagração definitiva da proteção indenizatória do ser humano em face da prática de qualquer fato lesivo aos direitos fundamentais inerentes às pessoas humanas, sejam eles cometidos por particulares ou pelo Estado, independentemente da aferição de prejuízo patrimonial.

---

<sup>413</sup> Amaro Alves Almeida Neto (op. cit., pp. 25-26) refere três julgados relacionados à temática, os quais citamos na íntegra: “1. O chamado dano à vida de relação se encaixa no dano à saúde (dano biológico) e é liquidado só a este título: todavia permite-se que o juiz proceda a uma liquidação distinta com respeito a outras manifestações do dano componentes do dano biológico (Cassazione 8.260, del 13.09.1996); 2. Tratando-se de evento lesivo da integridade pessoal, o dano biológico e o patrimonial se referem a duas distintas esferas de repercussão, o primeiro concerne ao o chamado direito à saúde e o segundo considera a capacidade de produzir rendimentos, de forma que o juiz deve proceder a duas distintas liquidações (Cassazione 8.443, del 24.09.1996); 3. O dano patrimonial como consequência da redução da capacidade laborativa genérica de uma pessoa é ressarcível autonomamente do dano biológico apenas se existe prova de que o sujeito lesado desenvolvesse – ou presumivelmente estivesse em condições de desenvolver – uma atividade laborativa rentável, ainda que figurativa (como na hipótese da dona de casa) (Cassazione 10-015, del 15.11.1996)”. Rita Garcia Pereira (Mobbing... cit., pp. 140-143) colaciona inúmeros julgados italianos do início dos anos 2000 em que reconhecida a distinção entre as espécies de danos não patrimoniais (existenciais, moral, biológico). Ressalta, no entanto, que não se trata de entendimento pacífico, existindo quem defenda a inexistência de diferença conceitual entre o dano existencial e dano morais na jurisprudência italiana.

Neste contexto, surge o dano existencial, correspondendo ao dano à existência da pessoa decorrente da violação de qualquer direito fundamental, que resulte em uma alteração danosa no seu modo de ser ou nas atividades habitualmente executadas, visando o projeto de vida pessoal, independentemente de qualquer lesão econômica que do dano possa advir<sup>414</sup>.

A Corte de Cassação italiana proferiu a Sentença nº 500, de 22/07/1999 (*Sezione Unite*), admitindo a responsabilização civil e o respectivo direito à indenização diante do preenchimento de dois requisitos primordiais: a existência de dano injusto e a lesão à direito constitucionalmente garantido.

Ano seguinte, houve reconhecimento pela Corte de Cassação, no julgamento da Sentença nº. 7.713, de 07/06/2000 (*Sezione Prima Civile, Pres. Reale, Rel. Morelli*), do direito à indenização de danos existenciais de filho em relação ao pai, que retardou o pagamento enquanto pôde das parcelas alimentares, proclamada a ampla e integral tutela à dignidade da pessoa humana.

Inúmeros foram os julgados que seguiram na Itália tratando sobre o assunto, bem como estudos doutrinários sobre o tema que seguiram no país. Outrossim, o dano existencial foi disseminado no universo jurídico internacional, sendo acatado pela doutrina e jurisprudência de diversos países europeus<sup>415</sup> e americanos.

Especificadamente no âmbito laboral, o reconhecimento dos danos existenciais no ordenamento jurídico italiano decorre da conjugação dos artigos já mencionados com os arts. 2103 e 2087, tendo em vista à regulamentação de situações em que se observa a degradação das relações interpessoais no ambiente laborativo, em que se concretizam agressões sistemáticas que geram uma progressiva incapacidade laboral da vítima.

---

<sup>414</sup> ALMEIDA NETO, Amaro Alves. Op. cit., p. 27.

<sup>415</sup> Cfr. Maria Emília Costa do Nascimento (op. cit., pp. 40-41) e André Araújo Molina (Dano Existencial por Jornada Excessiva. Critérios objetivos (horizontais e verticais) de configuração, Revista Jurídica Luso-Brasilira, Lisboa, Ano 1 (2015), nº 5, p. 136) nem sempre o dano existencial é admitido sob a mesma denominação. Na França, os danos existenciais são admitidos através da figura do *préjudice d'agrément*, consubstanciando-se na diminuição dos gozos da vida decorrente da impossibilidade de dedicar-se à atividade normais de prazer. Na Inglaterra é admitido através da figura do *loss of amenities of life* ou *loss enjoyment of life*, correspondendo às consequências de caráter não pecuniário da destruição ou deterioração, permanente ou temporária, da privação de participar de atividades normais ou apreciar a vida completamente.

O dano existencial, embora não tenha sido concedida indenização por ausência de preenchimento dos pressupostos, foi reconhecido pela primeira vez pela Corte Interamericana de Direitos Humanos no ano de 1998, no caso *Loyza Tamayo vs. Perú*<sup>416</sup>.

## 5.1 Dano Existencial: conceito e características elementares

O dano existencial ou o dano à existência da pessoa pressupõe a violação dos direitos fundamentais, que influam de forma danosa no modo de ser ou no projeto de vida do indivíduo, prescindindo de qualquer repercussão econômica para o seu reconhecimento<sup>417-418</sup>.

Transpondo para o plano juslaboral, o dano existencial corresponde àqueles danos atentatórios à existência do trabalhador, decorrentes das condutas patronais que impossibilitam o empregado de se relacionar e de conviver normalmente em sociedade através da prática de atividades recreativas ou culturais, de períodos de lazer e de descanso, capazes de proporcionar bem-estar físico e psíquico ao trabalhador, ou que o impeçam de prosseguir ou de recomeçar seus projetos de vida, responsáveis pelo seu crescimento e realização, quer no âmbito acadêmico, profissional ou pessoal<sup>419</sup>.

Acrescemos às condutas patronais todas aquelas que, ainda que praticadas por outros empregados ou terceiros, ocorrendo durante ou em virtude da atividade

---

<sup>416</sup> NASCIMENTO, Maria Emília Costa do, op. vit., p. 39.

<sup>417</sup> ALMEIDA NETO, Amaro Alves, *Dano existencial...* cit., p. 30; OLIVEIRA, Rafael Niebuhr Maia de; D'ONÓFRIOPAZ, Andrea, Reparação de Danos Extrapatrimoniais Decorrentes da Relação de Emprego e o Reconhecimento da Modalidade de Dano Existencial, Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 27, n. 318, dez. 2015, p. 42.

<sup>418</sup> Embora seja majoritariamente admitido pela doutrina como dano de natureza não patrimonial, encontramos referências na doutrina que tratam o dano existencial como um *tertium genus* entre o dano patrimonial e moral. Neste sentido: PEREIRA, Rita Garcia, Mobbing ou... cit., p. 139; ZIVIZ, Patrizia, L'evoluzione del sistema di risarcimento del danno: modelli interpretativi a confronto, Rivista Critica del Diritto Privato, Napoli: Jovene Editore, Anno XVII, nn. 1-2, Giugno 1999, p. 91.

<sup>419</sup> BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de, O Dano Existencial e o Direito do Trabalho, Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 24, n. 284, fev. 2013, p. 38.

laborativa, sejam capazes de atingir tanto os projetos de vida quanto a vida de relações dos trabalhadores, afetando sensitivamente o seu plano existencial.

Neste sentido, estaremos diante de um dano existencial, sujeito à responsabilização civil quando presentes os demais requisitos legais (conduta voluntária e ilícita, culpa, dano e nexo de causalidade), quando o empregado se ver incapacitado de, em decorrência de atos praticados pelo empregador ou relacionados com o ambiente laboral, prosseguir com os seus planos de vida (formação acadêmica, progressão profissional, etc.) ou de recomeça-los, exemplificativamente, em virtude de deformação ou deficiência decorrente de acidente de trabalho, ou, ainda, for ceifado, privado ou sofrer restrições nas suas relações interpessoais, em decorrência, por exemplo, de excesso de horas extras ou de sequelas psicológicas relacionadas com a atividade laborativa<sup>420</sup>.

É possível destacarmos dois elementos constitutivos principais e distintivos do dano existencial na esfera laborativa, quais sejam: a lesão ao “projeto de vida” e a “vida de relações”<sup>421</sup>.

O projeto de vida é meio pelo qual o ser humano projeta sua autorrealização, exercendo sua liberdade de escolha com relação à todos os aspectos de sua vida, definindo metas e objetivos a serem persseguidos, dando sentido, assim, à sua existência<sup>422-423</sup>.

<sup>420</sup> DALLEGRADE NETO, José Affonso, *Responsabilidade Civil...* cit., p. 183.

<sup>421</sup> NASCIMENTO, Sônia Mascaró. *Assédio Moral...* cit., pp. 98-99.

<sup>422</sup> FROTA, Hidemberg Alves da. Noções fundamentais sobre o Dano Existencial, in *O Direito*, Ano 142º, 2010, V, Diretor: Jorge Miranda, Coimbra: Almedina, pp. 1006-1007.

<sup>423</sup> Depreende-se do voto proferido pelo Juiz Augusto Cançado Trindade, na Corte Interamericana de Direitos Humanos, em julgamento do caso *Gutiérrez Soler versus Colombia* que “(...) 3. *Todos vivimos en el tiempo, que termina por consumirnos. Precisamente por vivirmos en el tiempo, cada uno busca divisar su proyecto de vida. El vocablo "proyecto" encierra en sí toda una dimensión temporal. El concepto de proyecto de vida tiene, así, un valor esencialmente existencial, ateniéndose a la idea de realización personal integral. Es decir, en el marco de la transitoriedad de la vida, a cada uno cabe proceder a las opciones que le parecen acertadas, en el ejercicio de plena libertad personal, para alcanzar la realización de sus ideales. La búsqueda de la realización del proyecto de vida desvenda, pues, un alto valor existencial, capaz de dar sentido a la vida de cada uno. 4. Es por eso que la brusca ruptura de esta búsqueda, por factores ajenos causados por el hombre (como la violencia, la injusticia, la discriminación), que alteran y destruyen de forma injusta y arbitraria el proyecto de vida de una persona, revístese de particular gravedad, - y el Derecho no puede quedarse indiferente a esto. La vida - al menos la que conocemos - es una sola, y tiene un límite temporal, y la destrucción del proyecto de vida acarrea un daño casi siempre verdaderamente irreparable, o una u otra vez difícilmente reparable. 5. En el marco del amplio deber general de los Estados Partes en la*

A lesão ao projeto de vida, portanto, concretiza-se pela impossibilidade, parcial ou total, de executar, de dar prosseguimento ou de reconstruir os planos e projetos de vida, na dimensão familiar, afetivo-sexual, intelectual, científica, desportiva, acadêmica, profissional, dentre outras<sup>424</sup>.

O dano existencial pela lesão ao projeto de vida decorre justamente pela quebra da liberdade de autodeterminação, da frustração dos projetos futuros que determinada pessoa propôs diante de ato ilícito provocado por terceiro.

Tratam-se de alterações de caráter não pecuniário nas condições existenciais e no curso normal dos acontecimentos cotidianos e da vida da vítima, mediante a violação de seus direitos fundamentais, repercutindo no destino que havia escolhido para si, seja no plano profissional, pessoal ou familiar.

A perturbação do livre desenvolvimento, a violação da liberdade de escolha, a frustração de realizações futuras e do projeto de vida não se projetam apenas para o futuro, vez que as lesões afetam sensivelmente também o presente da vítima. As condições de vida são afetadas desde logo, estendendo-se os danos também para o futuro<sup>425</sup>.

---

*Convención Americana sobre Derechos Humanos, consagrado en su artículo 1(1), de respetar y asegurar el respeto de los derechos en ella consagrados, cabe al poder público asegurar a todas las personas bajo la jurisdicción de dichos Estados la plena vigencia de los derechos protegidos, esencial para la realización del proyecto de vida de cada uno. En caso de daño a este último, de ser posible la reparación, ésta se aproximaría de su modalidad par excellence, la restitutio in integrum. En la gran mayoría de los casos, sin embargo, ésta se muestra imposible (como, entre otros, en los casos de víctimas de la tortura, que sufren secuelas por toda la vida)". Cf. Organización dos Estados Americanos. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Gutiérrez Soler Vs. Colombia. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 12 de septiembre de 2005. Serie C nº. 132. Voto razonado del Juez A.A. Cançado Trindade. Disponível em: <[http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/votos/vsc\\_cancado\\_132\\_esp.doc](http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/votos/vsc_cancado_132_esp.doc)> Acesso em: 15 abr. 2019.*

<sup>424</sup> FROTA, Hidemberg Alves da. Noções fundamentais... cit, p. 1006.

<sup>425</sup> Neste diapasão, Manuel A. Carneiro da Frada (Nos 40 anos do Código Civil Português: Tutela da Personalidade e Dano Existencial, In: A Evolução do Direito no Século XXI – Estudos de Homenagem ao Professor Arnoldo Wald / coord. CAMPOS, Diogo Leite de; MENDES, Gilmar Ferreira; MARTINS, Ives Gandra da Silva, Coimbra: Almedina, 2007, pp. 376 e ss.) aponta que “na temática dos danos existenciais, o que se torna portanto relevante é a circunstância concreta e actual da vida da pessoa. Não está em jogo a mera restrição da autonomia de determinação de vida (entendida embora em termos materiais). A eliminação da liberdade de conformação futura da vida não é valorada *qua tale*. O que integra o dano existencial é a ablação da liberdade de “continuar o passado feliz e tranquilo”. Em suma: nos danos existenciais, está tipicamente em jogo um status quo, não a preclusão de um status ad quem.”

Exemplifica-se com o caso de adolescente que possui talento evidente e inato para determinado esporte, cujo objetivo é de ser atleta profissional e, para tanto, despende desde a infância tempo e investimento em treinos diários. Todo o projeto de vida do sujeito foi pautado para a realização profissional, tendo feito planos e sacrifícios para que se concretizassem. Entretanto, em decorrência de um atropelamento, o adolescente ficou paraplégico, perdendo totalmente o movimento das pernas e o impossibilitando permanentemente de praticar o esporte em que pretendia se profissionalizar. Evidente que nesta situação estaríamos diante não somente de danos patrimoniais (hospital, medicamentos, tratamentos/cirurgias) e eventuais danos biológicos e estéticos, mas também de danos existenciais diante da lesão ao projeto de vida.

A lesão à vida de relação, por seu turno, diz respeito às relações interpessoais indispensáveis ao regular desenvolvimento saudável do ser humano, nos mais variados ambientes e contextos sociais<sup>426</sup>, pelo qual o indivíduo compartilha suas experiências, pensamentos, emoções, sentimentos, hábitos e atividades, permitindo, assim, sua evolução e amadurecimento pessoal.

O dano existencial pela lesão à vida de relações<sup>427</sup> representa, assim, uma alteração substancial nas relações familiares, sociais, culturais e afetivas existentes, diante da ocorrência de fato capaz de influenciar negativamente sobre o complexo de afazeres cotidianos de determinada pessoa, levando-a a renunciar involuntariamente às atividades e comprometendo, por via de consequência, seu desenvolvimento pessoal<sup>428</sup>. Desta feita, os danos existenciais visam a proteção do

---

<sup>426</sup> FROTA, Hidemberg Alves da. Noções fundamentais... cit, p. 1008.

<sup>427</sup> Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho e Rúbia Zanotelli de Alvarenga (O Dano Existencial e o Direito do Trabalho, Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 24, n. 284, fev. 2013, p. 41) asseveram que “é fácil imaginar o dano causado à “vida de relação” de determinado empregado em decorrência de condutas ilícitas regulares do empregador, como a constante utilização de mão de obra em sobrejornada, impedindo o empregado de desenvolver regularmente outras atividades em seu meio social. Não se pode, contudo, descuidar da hipótese de o dano à vida da relação poder ser causado por um único ato. Um bom exemplo seria o do empregador que compele determinado empregado a terminar determinada tarefa, que não era tão urgente ou que poderia ser concluída por outro colega, no dia, por exemplo, da solenidade de formatura ou de primeira eucaristia de um de seus filhos, impedindo— de comparecer à cerimônia”.

<sup>428</sup> FROTA, Hidemberg Alves da. Noções fundamentais... cit, p. 1008; SOARES, Flaviana Rampazzo. Responsabilidade civil... cit., p. 44.

sujeito também enquanto ser social, que se afirma e constrói de forma relevante em decorrência da convivência humana<sup>429</sup>.

Estaremos diante de dano existencial sempre que, em virtude do fato praticado, o indivíduo ver-se injustamente privado de sua liberdade ou sentir-se obrigado a fazer sacrifícios, renúncias, abnegações, enclausurar-se, exilar-se, e houver prejuízo em sua interação com as demais pessoas por situação provocada e alheia à sua vontade, trazendo prejuízo para si<sup>430</sup>.

Exemplifica-se o prejuízo da vida de relações com o caso de empregado que, em virtude de jornadas exaustivas, superiores à 14 horas de trabalho diárias, vê-se impedido de conviver normalmente com seus familiares e acompanhar o desenvolvimento e criação de seus filhos pequenos. Indubitável que a privação do convívio familiar gerará um dano à própria existência e desenvolvimento pessoal do empregado, que se verá cada vez mais distante do seu núcleo.

Ambos os elementos essenciais caracterizadores dos danos existenciais – lesão ao projeto de vida e à vida de relações – encontram-se comumente conectados, embora possam ser verificados de forma independente, vez que as pessoas precisam interagir umas com as outras na vida em sociedade, coexistir, de modo que a concretização do projeto de vida depende da cooperação dos demais membros<sup>431</sup>.

Os danos existenciais integram, em sentido lato, a perturbação da vida, a perda de sua qualidade<sup>432</sup>, a alteração ou frustração de planos, projetos e hábitos, impedindo que o sujeito permaneça desenvolvendo atividades que lhe davam prazer e o realizavam pessoalmente<sup>433</sup>, ainda que não haja prejuízo concreto à saúde (física ou psicológica) ou patrimônio.

---

<sup>429</sup> FRADA, Manuel A. Carneiro da. Nos 40 anos... cit., p. 381.

<sup>430</sup> SOARES, Flaviana Rampazzo. Responsabilidade civil... cit., p. 47.

<sup>431</sup> FROTA, Hidemberg Alves da. Noções fundamentais... cit., p. 1009.

<sup>432</sup> FRADA, Manuel A. Carneiro da. Nos 40 anos... cit., p. 393.

<sup>433</sup> GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 3ª ed., São Paulo: LTr, 2008, p. 128.

Denota-se, portanto, uma gama ampla de situações em que é possível estarmos diante de danos existenciais, pelo que é reconhecido a heterogeneidade como característica marcante dessa modalidade de danos.

Vislumbra-se a sua aplicação em situações completamente díspares<sup>434</sup>, de acordo com achados na doutrina e jurisprudência, como as seguintes: a) às situações em que há restrições na qualidade de vida decorrentes de lesões biológicas, tais como as que acarretam em perdas de sentido (audição, visão, tato) ou paraplegia/tetraplegia; b) às limitações de vida decorrentes de patologias ou mal formações congênicas; c) à criação ou indução de dependências químicas (álcool, tabaco, drogas) que interfiram no exercício da liberdade pessoal; d) à prejuízos sofridos nas aptidões afetivas ou familiares (capacidade de procriação ou de levar uma vida familiar normal); e) às alterações de vida que sofrem, por via reflexa, as pessoas que convivem com vítimas de lesões ou perturbações nas suas próprias existências (familiares e amigos, por exemplo); f) aos prejuízos resultantes de más experiências em instituições, como escolas, hospitais, etc.<sup>435</sup>; g) a perda de familiar ou abandono parental; h) prisões arbitrárias ou fruto de erro judiciário; i) guerras civis, revoluções, golpes de Estado;<sup>436</sup> j) trabalho escravo<sup>437</sup>; dentre tantas outras.

---

<sup>434</sup> Mario Meucci (*Il danno esistenziale nel rapporto di lavoro*, In *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, Anno XXIII, n. 3, Parte Prima, Milano, 2004, pp. 422-423) exemplifica algumas situações em que o dano existencial é reconhecido na Itália, alterando que se trata de relação não exaustiva de situações: “*nel caso di dano alla reputazione per effetto di diffamazione; di danno alla professionalità da dequalificazione (o demansionamento) lesiva del diritto costituzionale del lavoratore all'autorealizzazione nel lavoro e nella comunità d'impresa e, più in generale, nella società (art. 2 Cost.); nel danno da infortunio per mancata adozione dei presidi di sicurezza; nel danno akka riservatezza per violazione delle norme concorsuali o di procedure di proedcimentalizzazione contrattualmente concordate nei c.c.n.l. o in accordi aziendali; nel danno da estromissione da concorsi; nel danno da mancata collocazione in graduatorie per l'impiego; nel danno da molestie e/o violenze sessuali; nel danno da irragionevole durata del processo; nel danno da privazione della libertà personale cagionata dall'esercizio di funzione giudiziarie; nel danno da atti discriminatori per motivi razziali, etnici o religiosi; nel danno alla sfera sessuale preclusiva dei normali rapporti*”, etc.

<sup>435</sup> FRADA, Manuel A. Carneiro da. Nos 40 anos do Código Civil Português: Tutela da Personalidade e Dano Existencial, In: *A Evolução do Direito no Século XXI – Estudos de Homenagem ao Professor Arnaldo Wald* / coord. CAMPOS, Diogo Leite de; MENDES, Gilmar Ferreira; MARTINS, Ives Gandra da Silva, Coimbra: Almedina, 2007, pp. 376-378.

<sup>436</sup> FROTA, Hidemberg Alves da. *Noções fundamentais...* cit., p. 1011.

<sup>437</sup> ALMEIDA NETO, Amaro Alves, *Dano existencial...* cit., p. 32.

## 5.2 Dano Existencial como Espécie Autônoma de Dano Não Patrimonial

Diante das características que revestem o dano existencial, dos elementos constitutivos anteriormente mencionados e da impossibilidade de sua mensuração pecuniária, é nítido seu caráter não patrimonial.

No entanto, é necessário verificar se estamos diante de uma espécie autônoma de dano não patrimonial ou se, ao revés, ele está inserido dentro de uma das espécies de danos já reconhecidas pela doutrina e jurisprudência.

Para tanto, iremos contrapor os danos existenciais com as espécies de danos não patrimoniais já consagradas<sup>438</sup>, a fim de evidenciar as peculiaridades que revestem cada uma delas.

Diante da constatação de que os danos existenciais se diferem e atingem bens jurídicos diversos daqueles atingidos pelos demais danos, dando margem à indenização independente, estaremos diante, inevitavelmente, de espécie autônoma. Caso contrário, o seu reconhecimento como espécie autônoma resulta frustrado.

### 5.2.1 Dano Existencial X Dano Moral

Inicialmente, cumpre ressaltar que o sentido de dano moral que se emprega não é o de sinônimo de danos não patrimoniais (gênero), como consagrado por parte da doutrina, mas no sentido de dano moral objetivo (espécie)<sup>439</sup>.

---

<sup>438</sup> Mario Meucci (Il danno... cit., p. 428) assevera que *“Il danno esistenziale si differenzierebbe, quindi, dai ter consueti tipo di danno: da quello biológico, in quanto esiste a prescindere da una lesione della psiche o del corpo; da quello morale, in quanto esso non consiste in una sofferenza (la quale ovviamente può essere indotta dal danno, ma non si indentifica com esso), ma nella rinuncia ad un’attività concreta; dal danno patrimoniale, in quanto non consiste in una diminuzione reddituale.”*

<sup>439</sup> SCOGNAMIGLIO, Renato. Il dano morale (contributo alla teoria del danno extracontrattuale). Rivista di Diritto Civile, n. 3, p. 286, 1957.

O dano moral consiste, portanto, em uma lesão ao patrimônio subjetivo e íntimo da pessoa, à dignidade humana, à honra<sup>440</sup> e aos demais valores personalíssimo inerentes a sua qualidade de pessoa humana<sup>441</sup>.

Para muitos doutrinadores, para a caracterização de danos morais é imprescindível que a vítima demonstre que da conduta resultou o abalo dos ânimos, havendo turbação interna, ainda que transitória. Para esta corrente, os danos morais subjetivos estão ligados aos sentimentos (esfera subjetiva e íntima das pessoas) negativos que da conduta decorrem, como sofrimento, humilhação, vexame ou constrangimento<sup>442</sup>.

Outra corrente, a qual nos filiamos, defende que é preciso diferenciar o conceito jurídico de dano moral de suas eventuais consequências, vez que as sensações humanas que usualmente são utilizadas para conceituar o dano moral (dor, humilhação, constrangimento) não são suficientes ou adequadas para tanto<sup>443</sup>. Neste sentido, admite-se dano moral ainda que não se verifique os sentimentos negativos mencionados, bastando a existência de lesão ao patrimônio moral.

Ao ordenamento jurídico incumbe, portanto, a proteção de bens e valores jurídicos, visando a concretização da proteção da humana, coibindo atos atentatórios à dignidade e violações aos direitos fundamentais e de personalidade.

A reparação dos danos morais visa, conseqüentemente, compensar as repercussões das lesões à dignidade e aos direitos de personalidade das vítimas. Para que o dever de indenizar recaia sobre o empregador ou autor do fato, é

---

<sup>440</sup> VENOSA, Silvío de Salvo. Op. cit., p. 691; OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. O advento legal do dano existencial trabalhista, Revista LTr, São Paulo, v. 82, nº. 10, Out. 2018, p. 1182.

<sup>441</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*, 9ª ed., São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 60; TARTUCE, Flávio, *Manual de Responsabilidade Civil: volume único*, São Paulo: Método, 2018, p. 292; DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil*, 27ª ed., São Paulo: Saraiva, 2013, p. 109.

<sup>442</sup> SOARES, Flaviana Rampazzo. *Responsabilidade Civil por dano existencial*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 97.

<sup>443</sup> MORAES, Maria Celina Bodin de. *Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais*. Rio de Janeiro: Renovar, 2009, pp. 130-131; NASCIMENTO, Maria Emília Costa do, Responsabilidade Civil por Dano Existencial, Revista Síntese Direito Civil e Processual Civil, São Paulo, v. 12, n. 80, nov./dez., 2012, p. 48; FARIAS, Cristiano Chaves; BRAGA NETO, Felipe Peixoto; ROSENVALD, Nelson. *Novo tratado de responsabilidade civil*. 3ª ed., São Paulo: Saraiva, 2018, p. 361.; CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de responsabilidade civil, 12 ed., São Paulo: Atlas, 2015, p. 117.

necessária a comprovação, para além dos demais requisitos, de que o ato praticou repercuiu de forma negativa, causando prejuízos efetivos ao seu patrimônio moral<sup>444</sup>.

Enquanto o dano moral irá afetar de forma negativa os direitos de personalidade inerentes à pessoa humana de forma íntima, e, justamente por estarmos diante da esfera íntima, da exigência feita por muitos da presença dos sentimentos negativos perante os atos, a repercussão do dano existencial ultrapassa a esfera íntima, atingindo os projetos de vida ou a vida de relação do indivíduo.

A repercussão do ato no dano existencial é muito mais abrangente: altera de forma nociva na vida cotidiana da vítima nos seus componentes relacionais<sup>445</sup>, vez que atinge o seu projeto de vida ou a vida de relações, impondo a sua reprogramação e obrigando-a a se relacionar de forma diferente no meio social<sup>446</sup>.

Diante das diferenças apontadas, temos que os danos existenciais são danos autônomos com relação à espécie de danos morais, nele não se inserindo vez que não abarca a totalidade dos prejuízos suportados pelas vítimas. Temos, ainda, que é

---

<sup>444</sup> Ives Gandra Martins Filho, em acórdão julgado pelo TST em 14/11/2018 (RR – 1658 40.2015.5.02.0006, 4ª Turma, de sua relatoria), assevera que “Como é cediço, o dano moral constitui lesão de caráter não material ao patrimônio moral do indivíduo, integrado por direitos da personalidade. Tanto em sede constitucional (CF, art. 5º, caput e V, VI, IX, X, XI e XII), quanto em sede infraconstitucional (CC, arts. 11-21), os direitos da personalidade albergam os bens de natureza espiritual da pessoa, que são, basicamente, os direitos à vida, à integridade física, à liberdade, à igualdade, à intimidade, à vida privada, à imagem, à honra, à segurança e à propriedade, que, pelo grau de importância de que se revestem, são tidos como invioláveis. Do rol positivado dos direitos da personalidade, alguns têm caráter preponderantemente material (vida, integridade física, liberdade, igualdade, segurança e propriedade), ainda que não necessariamente mensurável economicamente, e outros têm caráter preponderantemente não material (intimidade, vida privada, imagem e honra). Estes últimos se encontram elencados expressamente no art. 5º, X, da CF. Assim, o patrimônio moral, ou seja, não material do indivíduo, diz respeito aos bens de natureza espiritual da pessoa. Interpretação mais ampla do que seja dano moral para albergar, por um lado, todo e qualquer sofrimento psicológico, careceria de base jurídico-positiva (CF, art. 5º, X), e, por outro, para incluir bens de natureza material, como a vida e a integridade física, careceria de base lógica (conceito de patrimônio moral). Por outro lado, além do enquadramento no conceito de dano moral, a lesão deve ser passível de imputação ao empregador. Trata-se do estabelecimento do nexo causal entre a lesão e a conduta omissiva ou comissiva do empregador, sabendo-se que o direito positivo brasileiro alberga tão somente a teoria da responsabilidade subjetiva, derivada de culpa ou dolo do agente da lesão (CF, art. 7º, XXVIII). Nesse contexto, condenar o empregador em dano moral, por força de eventual lesão causada ao obreiro, somente faz sentido quando se verifica a repercussão do ato praticado pelo empregador na imagem, honra, intimidade e vida privada do indivíduo.” Assevera, ainda, que para o reconhecimento do dano moral, faz-se necessário que “(...) se verifica a repercussão do ato praticado pelo empregador na imagem, honra, intimidade e vida privada do indivíduo, o que não restou demonstrado no caso dos autos.”

<sup>445</sup> NASCIMENTO, Maria Emília Costa do. Op. cit., p. 48.

<sup>446</sup> BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de, O Dano... cit, p. 47.

plenamente possível que da prática de um único fato decorram ambos os danos, morais e existenciais.

### 5.2.2 Dano Existencial X Dano Biológico

O dano biológico revela-se nas lesões à saúde e integridade física e/ou psíquica da vítima, auferíveis através de avaliação médica, passível de causar incapacidade ou restrições às mais variadas esferas da vida (laboral, sexual, social). Trata-se, portanto, de um dano fisiológico<sup>447</sup>.

A natureza dos danos biológicos, diante da multiplicidade de consequências que pode gerar, não é assente na doutrina e jurisprudência pátria. Não obstante, têm-se que, independentemente de ser classificado como dano patrimonial<sup>448</sup>, como não patrimonial ou, até mesmo, como *tertium genus*<sup>449</sup> ou entidade híbrida, os danos biológicos poderão repercutir tanto na esfera patrimonial, enquanto dano patrimonial futuro, quando limitar a capacidade de ganhos da vítima, quanto na esfera não patrimonial/moral, quando afetar “apenas” a sua integridade<sup>450</sup>.

---

<sup>447</sup> BRANDÃO, Cláudio. *Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador*. São Paulo: LTr, 2006, p. 153.

<sup>448</sup> Entendimento que vem sendo adotado pelo STJ em inúmeros acórdãos.

<sup>449</sup> Maria da Graça Trigo (Adoção do Conceito de “Dano Biológico” pelo Direito Português, in *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Jorge Miranda*, Vol. VI, C. Editora, 2012, p. 653) assevera que o “dano biológico, sendo um dano real ou dano-evento, não deve, em princípio, ser qualificado como dano patrimonial ou não patrimonial, mas antes como tendo consequências de um e/ou outro tipo; e também por isso, em nosso entender, o dano biológico não deve ser tido como um dano autónomo em relação à dicotomia danos patrimoniais danos não patrimoniais.”

<sup>450</sup> Neste sentido: “I - A jurisprudência emitida pelos nossos tribunais superiores, em sintonia, de resto com o preâmbulo e com o disposto no art. 1.º, n.º 2, da Portaria n.º 377/2008, de 26-05, vem invariavelmente decidindo que: “as tabelas constantes da Portaria n.º 377/2008, de 26-05, alterada pela Portaria n.º 679/2009, de 25-06, apenas relevam no plano extrajudicial ou, quando muito, como critério orientador ou referencial, mas nunca vinculativo para os tribunais (arts. 564.º e 566.º, n.º 3, do CC)”. II - No que ao dano biológico concerne, na medida em que o critério último, obrigatório e decisivo, é a equidade, tem, inclusive, a jurisprudência fixado, quase sem exceção, valores indemnizatórios excedentes aos que resultariam da simples e “automática” aplicação desses referentes da dita Portaria. III - A doutrina e a jurisprudência vêm considerando como integrantes do dano biológico diversas vertentes, parâmetros ou modos de expressão, entre eles avultando, pelo seu significado ou relevância o “quantum doloris” – que sintetiza as dores físicas e morais sofridas no período de doença e de incapacidade temporária –, o “dano estético” – que simboliza o prejuízo anátomo-funcional associado às deformidades e aleijões que resistiram ao processo de tratamento e recuperação da vítima –, o “prejuízo de afirmação social” – dano indiferenciado, que respeita à inserção social do lesado nas suas variadíssimas vertentes (familiar, profissional, sexual, afectiva, recreativa, cultural e cívica) – o “prejuízo da saúde geral e da longevidade” – aqui avultando o dano

Diante desse parâmetro exposto, a diferença entre as modalidades de danos torna-se evidente: enquanto os danos biológicos são atentatórios à integridade física ou psíquica da vítima, quantificáveis e suscetíveis de avaliação médica, podendo traduzir-se em consequências patrimoniais e não patrimoniais, os danos existenciais afetam de sobremaneira os projetos de vida e as relações sociais e pessoais das vítimas, não havendo como mensurar-se clínica ou pecuniariamente a extensão dos danos da personalidade atingidos.

Pode-se admitir a existência de danos biológicos sem que implique na existência de danos existenciais, vez que este nem sempre estará relacionado com a saúde e integridade física do indivíduo, bem como a existência de ambas as espécies de danos diante das consequências do fato.

Vislumbra-se, por exemplo, a existência de danos biológicos no caso de amputação de falange de dedo mínimo decorrente de acidente de viação. Embora a perda permanente de membro seja suficiente para caracterizar a existência de dano biológico, a inexistência de repercussão nos projetos de vida e vida relações do indivíduo, ainda que atingido sua integridade física, impede o reconhecimento de dano existencial.

O mesmo não ocorreria, exemplificativamente, no caso de perda de membro inferior esquerdo de jogador de futebol, decorrente de mesmo acidente de viação, que acarretasse no fim de sua carreira profissional (lesão ao projeto de vida) e, em consequência do dano sofrido, viesse a sofrer depressão gravíssima, atingindo suas relações sociais com familiares e amigos (vida de relações). Indubitavelmente,

---

da dor e o déficit de bem estar, valorizando-se os danos irreversíveis na saúde e no bem estar da vítima e corte na expectativa da vida – e, por fim, o “pretium juventutis” – que realça a especificidade da frustração do viver em pleno a primavera da vida. IV - Quer se considere o dano biológico como dano patrimonial – consoante vem sendo o nosso entendimento – ou dano não patrimonial, ou até mesmo como “tertium genus” ou ainda como uma entidade híbrida participando de uma e outra de tais dicotômicas modalidades, no cômputo dos danos sofridos não podem deixar de acrescer os danos mencionados em III, desde que efectivamente comprovados, em conformidade com o estatuído nos arts. 494.º, 496.º e 566.º do CC. V - Tendo o ajuizamento no cálculo da indemnização levado a efeito por qualquer das instâncias – “maxime” pela Relação – se fundado, em último e decisivo termo, em critérios de equidade e sem dissociação de entendimentos “minimamente uniformizados” e, portanto, compaginando-se com a exigível segurança na aplicação do direito e demais imperativos decorrentes do princípio da igualdade, deverá tal juízo prudencial e casuístico, em princípio, ser mantido pelo STJ.” (Acórdão do STJ, 7ª Secção, proc. n. 3643/13.9TBSTB.E1.S1, em 18/10/2018, Rel. Helder Almeida).

estaríamos diante de danos biológicos, consistente na perda de membro corporal, bem como de danos existenciais, diante das consequências que o fato acarretou na existência da vítima (lesão ao projeto de vida e vida de relações).

Destarte, o dano existencial também não se confunde com o dano biológico, sendo autônomo em relação à ele.

### 5.2.3 Dano Existencial X Dano Estético

O dano estético, por fim, representa uma alteração morfológica do indivíduo, abrangendo as deformidades/deformações, marcas, defeitos<sup>451</sup>, ainda que mínimos, e que implicam no “enfeamento” da vítima<sup>452</sup>.

As modificações na aparência da vítima devem ser duradouras ou permanentes<sup>453-454</sup>, sendo o “enfeamento” considerado com relação à própria vítima e não com os padrões predefinidos de beleza.

Embora em um primeiro momento tenha havido grande resistência ao reconhecimento dos danos existenciais enquanto espécie autônoma de dano não patrimonial pela jurisprudência brasileira, o STJ pôs fim à discussão através da edição da Súmula nº. 387<sup>455</sup>, admitindo expressamente a possibilidade de acumulação de indenização de danos morais e estéticos.

---

<sup>451</sup> Flávio Tartuce (*Manual de Responsabilidade...* cit., p. 335) afirma que os danos estéticos poderão consistir em “feridas, cicatrizes, cortes superficiais ou profundos ou sua pele, queimaduras, deformações, lesão ou perda de órgãos internos ou externos do corpo, aleijões, amputações, entre outras anomalias que atingem a própria dignidade humana. Esse dano, nos casos questão, será também presumido (*in re ipsa*), como ocorre com o dano moral objetivo”.

<sup>452</sup> DINIZ, Maria Helena. Op cit., p. 98; SILVA, Nereida Veloso. *Dano Estético*. São Paulo: LTr, 2004, p. 22.

<sup>453</sup> LOPEZ, Teresa Ancona. O dano estético: responsabilidade civil, 2 ed. ver. atual. e ampl., São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999, p. 38.

<sup>454</sup> Alguns doutrinadores incluem entre os requisitos dos danos estéticos a necessidade de que a alteração cause à vítima desgosto, humilhações ou desgostos. Neste sentido: LOPEZ, Teresa Ancona, O dano estético... cit., p. 38; BEBBER, Júlio César, Danos extrapatrimoniais (estético, biológico e existencial): breves considerações. Revista LTr, São Paulo, v. 73, n. 1, 2009, p. 27; DINIZ, Maria Helena, op. cit., p. 98.

<sup>455</sup> *In verbis*: “é lícita a cumulação das indenizações de dano estético e dano moral”.

A jurisprudência portuguesa, em sentido idêntico, também autonomiza o dano estético das demais modalidades de danos não patrimoniais<sup>456</sup>, autorizando a acumulação de danos não patrimoniais, sempre que forem múltiplos<sup>457</sup>.

A diferença primordial entre o dano estético e o dano existencial reside, entretanto, no bem jurídico afetado pelo ato ilícito. Enquanto o dano estético é percebido no mundo físico, afetando a integridade física e a imagem dos indivíduos, o dano existencial lesiona uma gama muito mais extensa de direitos da personalidade, atuando no campo consequencial da lesão física<sup>458</sup>, atuando sobre as atividades cotidianas da vítima, de modo a atingir seus projetos de vida ou suas relações sociais e familiares, de modo que deixe de praticar atos ou os pratique de forma diferente das que praticava antes das lesões sofridas<sup>459</sup>.

Nítida, portanto, a autonomia dos danos existenciais com relação aos danos estéticos.

### 5.3 A (im)possibilidade de acumulação a Indenização por Danos Existenciais com as demais modalidade de Danos não patrimoniais

Visto que já estabelecemos que o dano existencial é espécie autônoma de dano não patrimonial, resta verificar se é possível acumular a indenização pelos

---

<sup>456</sup> Admitindo, excepcionalmente, conforme exposto por Sofia Maia Frazão (Avaliação Médico-Legal do “Dano Futuro”. Que Critérios?, Porto, 2008), sua natureza patrimonial quando a vítima exercer profissão que dependa de seu estatuto estético.

<sup>457</sup> Neste sentido é o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 22/11/2016, proc. n. 1550/13.4TBOER.L1-7, Rel. Luís Filipe Pires de Sousa, em que reconhecido o direito à indenização de danos estéticos e danos patrimoniais.

<sup>458</sup> Manuel A. Carneiro da Frada (Tutela da personalidade... cit., p. 380) aponta que “Este aspecto torna-se claro na hipótese de uma desfiguração corporal ou estética, por exemplo em virtude de um ofensa corporal. É que, se o impacto causado pela acção se dá mecanicamente no mundo físico – desfeitando o rosto ou provocando um aleijão, irreversivelmente - , a verdade é que a causa de sofrimento do sujeito (passado o momento inicial da dor e dos incómodos do tratamento) supera o plano do dano biológico, e sua auto-estima e as representações e imagens que cada um tem de si próprio e do papel que considerava poder desempenhar ou ser chamado a desempenhar no mundo. Estes aspectos, mesmo que consequenciais da lesão, suplantam o lastro físico determinado por essa lesão. O que os danos existenciais cobrem são, afinal, perturbações d a vida, derivadas embora de uma lesão à saúde, mas que ultrapassam o âmbito estrito ou o alcance próprio de um diagnóstico médico”.

<sup>459</sup> SOARES, Flaviana Rampazzo. *Responsabilidade civil...* cit., p. 111; NASCIMENTO; Maria Emília Costa do, op. cit., p. 49;

danos existenciais com as demais modalidades de danos não patrimoniais eventualmente decorrentes do mesmo fato<sup>460</sup>.

A acumulação de danos, sejam eles da mesma espécie (patrimoniais e não patrimoniais) ou não, é largamente admitida, legal, doutrinária e jurisprudencialmente, sempre que, diante da prática do fato, houver lesão efetiva à bens jurídicos distintos ou danos comprovadamente diversos que dele decorram.

O art. 483º, nº. 1, do Código Civil determina que “aquele que, com dolo ou mera culpa, violar ilicitamente o direito de outrem ou qualquer disposição legal destinada a proteger interesses alheios fica obrigado a indenizar o lesado pelos danos resultantes da violação.” O art. 496º, nº. 1, do Código Civil, por seu turno, determina que “na fixação da indenização deve atender-se aos danos não patrimoniais que, pela sua gravidade, mereçam a tutela do direito”.

Daí conclui-se que o legislador, em observância aos princípios que regem a responsabilidade civil, visou assegurar a indenização pela totalidade dos danos não patrimoniais que a vítima vier a sofrer, desde que efetivamente demonstrado o cumprimento dos demais requisitos da responsabilidade (mencionados no capítulo 4).

Em outras palavras, temos que a indenização pelos danos não patrimoniais deverá integrar a totalidade de danos não patrimoniais sofridos pelo empregado, sendo apurado de forma autônoma e cumulativa, levando-se em consideração a gravidade das consequências geradas em cada uma das espécies, sempre que comprovada a existência múltipla, ainda que decorrente de fato único.

---

<sup>460</sup> Na Itália (ITÁLIA, Tribunale di Agrigento, 01/02/2005, Mobbing e risarcimento del danno esistenziale / comentário de Piero Leanza, In La nuova giurisprudenza civile commentata, Padova, Ano XXI, n. 5 Set-Out, 2005, Parte Prima, pp. 751-764) reconheceu-se que “*Il lavatore che sia vittima di mobbing, ove provi l'esistenza di un rapporto di causalità tra i danni subiti e le attività persecutorie compiute dal superiore allo scopo di nuocerlo, ha diritto al risarcimento, oltre che del danno patrimoniale, il quale non è limitato al danno morale e al danno biológico ma, in aderenza ad una tutela piena dei diritti inviolabili della persona (art. 2 Cost.), si estende anche al danno esistenziale, il quale si presta a salvaguardare il profilo relazionale-sociale dell'individuo, che viene così protetto in tutte le attività e manifestazioni espressive della sua personalità. Per la liquidazione del danno morale e di quello esistenziale dovrà farsi ricorso al criterio dell'equità, trattandosi di lesione di valori inerenti alla persona*”. À época, arbitrou-se, cumulativamente, o valor das indenizações em €5606,00 de danos patrimoniais, € 2.500,00 de danos biológicos, € 5.000,00 de danos morais e € 4.894,00 de danos existenciais.

#### 5.4 Indenização por Danos Existenciais decorrente da prática de Assédio Moral e Sexual

A prática de assédio, como já demonstrado anteriormente, pode gerar consequências gravíssimas e imensuráveis para a saúde e vida do trabalhador. Viola seus direitos fundamentais mais elementares, mina seus projetos e suas relações sociais, deteriora sua autoestima e sua integridade psicológica.

Da prática de assédio, portanto, poderão decorrer inúmeros danos, patrimoniais ou não patrimoniais, efetivos para o trabalhador, os quais deverão ser indenizados, na esteira dos artigos 28º e 29º, ambos do Código do Trabalho.

Diante das peculiaridades de cada caso, da susceptibilidade e da predisposição dos indivíduos às condutas assediantes, poderão ser observadas diferentes consequências práticas na vida das vítimas.

Assim, é possível que, em determinado caso, os danos não patrimoniais decorrentes da prática de assédio sejam morais, devendo a indenização ser calculada de modo a compensar os danos que efetivamente foram sofridos pelo empregado, diante de sua gravidade, da importância dos bens atingidos e da repercussão da conduta em sua incolumidade psíquica.

Em outros, poderão repercutir de forma mais grave na vida do empregado, gerando, para além de danos morais, danos existenciais. Neste caso, além da conduta atingir inegavelmente os direitos fundamentais e causar o abalo moral do empregado, haverá grave repercussão no seu âmbito existencial, com lesão ao projeto de vida ou à vida de relações, devendo a indenização atender à gravidade da repercussão nestes casos.

Exemplificativamente, no caso das consequências resultantes de assédio moral e sexual, podemos falar em danos existenciais decorrente da lesão ao projeto de vida quando, em virtude das consequências mais graves desencadeadas pela prática das condutas (depressão, síndrome de *burn-out*, crises de pânico e de

ansiedade, PTSD, etc.), o empregado se ver impossibilitado de dar prosseguimento ou refazer seu projeto de vida. Estaríamos diante de dano existencial, por exemplo, diante de situação em que, em decorrência de assédio sexual, a empregada desenvolvesse quadro depressivo de natureza grave, abandonando seu projeto de vida familiar, rompendo compromisso existente e vendo-se incapaz de manter qualquer relacionamento amoroso. Ainda, em caso de empregado que, por ter desenvolvido crises de pânico decorrentes de assédio moral, se visse obrigado a desistir do curso de graduação que estava cursando e de que dependia a sua progressão profissional na empresa.

Podemos, ainda, vislumbrar dano existencial por lesão à vida de relações diante das consequências de assédio, moral e sexual, quando, em decorrência das consequências da conduta, o empregado isolar-se de seus familiares e do convívio social, acarretando em sério prejuízos para o seu regular desenvolvimento e sua vida enquanto ser social. Ainda, nos casos em que, diante da prática de assédio, o empregado desenvolve perturbações psíquicas (PTSD, síndromes de pânico, isolamento, etc.), que repercutem em sua vida sexual e amorosa, culminando, por exemplo, com o divórcio e distanciamento relacional com os filhos.

## 5.5 Reconhecimento de Danos Existenciais no Ordenamento Jurídico e na Jurisprudência Portuguesa

A Constituição da República Portuguesa garante aos indivíduos a proteção dos direitos fundamentais à vida, à integridade moral e física, ao desenvolvimento da personalidade, à imagem, à reserva da intimidade da vida privada e familiar, à liberdade, à saúde, dentre outros.

O Código Civil, seguindo a mesma linha, protege os direitos de personalidade, assegurando, ainda, à todos aqueles que, por ato ilícito de outrem, tiverem seus direitos ou bens juridicamente tutelados violados, o direito à indenização pelos danos sofridos, sejam eles patrimoniais ou não patrimoniais.

O Código do Trabalho, de mesmo modo, assegura ao trabalhador o respeito à uma gama de direitos, prevendo expressamente o direito à indenização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais que o empregado vier a sofrer em decorrência de prática de ato discriminatório ou de assédio.

Não restam dúvidas, portanto, que o ordenamento jurídico português reconhece o direito à indenização de danos não patrimoniais àqueles que tiverem seus bens e direitos juridicamente tutelados lesados, quando preenchidos os demais requisitos da responsabilidade civil.

Ainda que não exista menção expressa às espécies de danos não patrimoniais (estético, biológico, moral e existencial), a doutrina e a jurisprudência pátrias admitem a existência e direito de ressarcibilidade de todos eles.

Ainda que não especificamente em matéria laboral, encontramos alguns julgados dos Tribunais portugueses admitindo a existência de danos existenciais, ainda que em alguns casos não tenha sido atribuída indenização autônoma às modalidades de danos sofridos, sendo atribuído valor único pelo conjunto de danos não patrimoniais.

O Tribunal da Relação do Porto, em acórdão proferido em 20/04/2010<sup>461</sup>, reconheceu a existência de danos existenciais em caso de acidente de viação<sup>462</sup>,

---

<sup>461</sup> I- É mais adequada, face à situação da lei e da doutrina em Portugal, a consideração do “dano biológico” como um verdadeiro dano ressarcível, mas integrado, seja numa componente do dano patrimonial, seja numa componente do dano não patrimonial, tudo dependendo das consequências do dano, respectiva relevância e, em termos jurídico-formais e práticos, da alegação das partes. II- Incidindo o dano sobre a necessidade de aquisição ou produção de rendimentos, por parte do lesado, pode ser ressarcido atribuindo um capital a pagar de imediato e antecipadamente, mas que, por um lado, produza rendimentos, por outro, se venha a esgotar no final da vida do lesado (“vida do lesado”, e não apenas a respectiva “vida activa”, pois que, mesmo na situação de pensionista, existem, na normalidade da vida, trabalhos e actividades que se desenvolvem e que envolverão esforço necessariamente superior) III- Tendo o lesado 70 anos de idade, à data do acidente, vista a respectiva incapacidade geral e permanente de 20%, decorrida do acidente, mostra-se justa e equitativa a quantia fixada, a este título, ao Autor, de € 12 500. IV- Quanto ao dano não patrimonial, vistas a incapacidade permanente (20%), o “pretium doloris” (ressarcimento da dor física sofrida — grau 4, em 7), o dano existencial e psíquico (o dano da vida de relação e o dano da dificuldade de “coping”, ou seja, da dificuldade em lidar com a sua actual incapacidade, bem como a dificuldade nas relações sociais, a incapacidade para o desempenho das actividades diárias, de cultivo ou agrícolas, de carpinteiro, ou outras, de utilidade permanente, e próprias do passadio de vida de qualquer cidadão e de qualquer estrato social, a dificuldade em realizar as tarefas tão simples de vestir, calçar ou tomar banho, em suma, o prejuízo de afirmação pessoal, fixada num grau 2 em 5), mostra-se adequada a quantia já fixada de € 20.500. (Acórdão do TRP, proc. n. 5943/06.5TBVFR.P1, em 20/04/2010, Rel. Vieira e Cunha). Disponível em <<http://www.dgsi.pt>>

vez que o autor, no caso concreto, sofreu redução considerável na sua qualidade de vida, resultando na dificuldade de se relacionar e incapacidade para o desempenho das atividades básicas da vida diária.

O Supremo Tribunal de Justiça, em acórdão proferido em 25/02/2014<sup>463</sup>, reconheceu o direito à indenização por dano existencial<sup>464</sup> pela violação de deveres

<sup>462</sup> A maioria dos acórdãos encontrados que versam sobre os danos existenciais na jurisprudência portuguesa são, justamente, decorrentes de acidentes de viação, em que a própria vítima busca a indenização pelos danos sofridos. Curioso caso, a que se dá destaque, é o acórdão proferido pelo Tribunal da Relação de Coimbra, em que reconhecido o direito à indenização por danos existenciais da esposa da vítima de acidente de viação, diante da frustração do direito de relação, nomeadamente sexuais, em virtude das sequelas sofridas pelo esposo no acidente: I – Tendo a Autora mulher ficado impossibilitada de exercer a sua sexualidade conjugal em virtude de o marido haver sofrido lesões que o incapacitaram sexualmente, em consequência de acidente de viação de que foi o exclusivo responsável, o dano não patrimonial dela (cônjuge) não está excluído do âmbito do seguro obrigatório, designadamente do art.7º n.º1 DL n.º 522/85 de 31/12 (vigente à data do acidente). II - Trata-se de um dano autónomo e próprio da Autora mulher, por violação ilícita do direito de outrem – o direito à sexualidade conjugal enquanto direito de personalidade - e, por isso, o dano é directo, causado indirectamente pelo acidente, da exclusiva responsabilidade do marido, tratando-se de uma situação de hetero-responsabilidade, baseada nas normas dos arts.483 n.º1, 496 n.º1 e 70 do CC. III - O problema do nexo de causalidade no âmbito da responsabilidade civil deve colocar-se, desde logo, ao nível da conduta/evento, pois o comportamento (facto voluntário), jurídica e socialmente relevante, abrange não só a conduta, mas também o resultado, sendo designado por “ duplo nexo de causalidade “, ao incidir sobre as duas etapas do processo de responsabilização: ao nível da ligação entre conduta/evento e do facto/dano, embora assentes no mesmo critério. IV - A teoria da causalidade adequada, na sua formulação negativa (art.563 do CC) não pressupõe a exclusividade do facto condicionante do dano, nem exige que a causalidade tenha de ser directa e imediata, admitindo não só a ocorrência de outros factos condicionantes, como ainda a chamada causalidade indirecta, na qual é suficiente que o facto condicionante desencadeie outro que directamente suscite o dano. V - Actualmente há uma preocupação superadora da tradicional categoria de “dano moral“, ampliando o seu espectro, de molde a abranger outras manifestações que a lesão provoca na pessoa, e já não a simples perturbação emocional, a dor ou o sofrimento, visando-se, assim, erigir um novo modelo centralizado no “dano pessoal” correspondendo ao “dano ao projecto de vida”, como núcleo do “dano existencial”. VI - Esta concepção é a que melhor se adequa à natureza e finalidade da indemnização pelos danos extrapatrimoniais/pessoais, pondo o enfoque na vítima, com implicações na (re)valorização compensatória, maximizada pelo princípio da reparação integral. VII - Comprovando-se que o casamento perdura há vários anos, que a relação entre ambos os cônjuges sempre foi cheia de afecto e amor e que a privação dos seus desejos sexuais causa à Autora mulher profunda angústia, tristeza e sofrimento permanente, provocando desgosto e mal-estar, revela-se adequado quantificar o dano não patrimonial no valor de € 30.000,00. (Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, proc. n. 335/09.7TBNLS.C1, em 20/10/2015, Rel. Jorge Arcanjo). Disponível em <<http://www.dgsi.pt>>

<sup>463</sup> 1.O princípio geral de boa fé tem relevância na sua dupla dimensão objectiva e subjectiva, enquanto regra de conduta e exigência de respeito mútuo e como interdição de enganar outrem ou de agir em relação a outrem com a intenção de prejudicar. 2. A responsabilidade pré-contratual abrange os danos, patrimoniais e não patrimoniais, provenientes da violação de deveres de informação e de lealdade decorrentes do dever de boa fé pré-negocial. 3. A indemnização por danos não patrimoniais deve determinar-se, tendo em conta a gravidade da culpa do autor do facto ilícito, a situação económica do lesante e do lesado, a equidade e as circunstâncias do caso. (Acórdão do STJ, 1ª Secção, proc. n. 287/10.0TBMIR.S1, em 25/02/2014, Rel. Maria Clara Sottomayor). Disponível em <<http://www.dgsi.pt>>

<sup>464</sup> A relatora, no corpo do acórdão, assevera que “Foram violados direitos de personalidade do autor, protegidos pela cláusula geral do art. 70.º, n.º 1, que consagra a tutela geral da personalidade e que

de informação e de lealdade decorrentes do dever de boa-fé negocial, ainda que em fase pré-contratual.

O Supremo Tribunal de Justiça, em acórdão proferido em 08/01/2019<sup>465</sup>, em julgamento sobre acidente de viação, abrange no conceito de dano existencial os danos biológicos e corporais, entendendo ser aquele assumidamente mais abrangente visto as consequências que não são absolutamente autónomas ou dissociáveis.

Especificamente no âmbito trabalhista, damos especial destaque à dois acórdãos que reconhecem a existência da espécie de dano em tela.

---

abrange um catálogo amplo e indeterminado de direitos fundamentais, entre os quais figuram o direito à tranquilidade, à saúde psíquica e ao livre desenvolvimento da personalidade. O Código Civil não enumera os danos não patrimoniais, confiando ao tribunal o encargo de os apreciar, no quadro das várias situações concretas. A conceptualização do dano não patrimonial sofrido pela pessoa, a partir da situação concreta em que se encontra em virtude da lesão, conduz ao reconhecimento de várias sub-categorias ou especializações, dentro da categoria geral de dano não patrimonial, consoante o aspecto da vida ou da personalidade que ficou afectado. Foi no domínio dos acidentes de viação que mais se aprofundou esta matéria, aceitando categorias como o dano estético; o dano biológico, o dano da perda de autonomia, o dano psicológico e da perda da alegria de viver; o dano da afirmação pessoal; o dano sexual; o dano da incapacidade laboral, etc. Podemos designar os danos sofridos pelo autor da seguinte forma: dano da perda da tranquilidade e da alegria de viver; dano do projecto de vida; o dano existencial, como aquele que afecta toda a vida relacional da pessoa lesada com a sua família e a esfera íntima da pessoa. Com efeito, o autor terá que viver angustiado com as dívidas e com dificuldades de gestão de problemas fiscais, jurídicos e financeiros que não foram criados por ele e com os quais não estava a contar, com a agravante de ser forçado a estabelecer residência num país estrangeiro, onde o seu enraizamento sócio-cultural nunca será idêntico àquele de que beneficiava no seu país de origem. Sofreu também o autor o dano da confiança, na medida em que confiou na outra parte do contrato, na sua boa fé e lealdade, tendo assentado nessa confiança os seus investimentos, planos de vida e o seu projecto de vida profissional e pessoal, pois veio viver para Portugal acompanhado da família.”

<sup>465</sup> I. Não obstante a decisão impor uma obrigação de indemnização com um montante global, os segmentos respeitantes às parcelas delimitadas ou delimitáveis da indemnização devem ser analisados separadamente para o efeito da dupla conforme. II. O conceito de “dano biológico” ou “dano existencial” visa manifestar a percepção crescente dos “multifacetados níveis de protecção que a personalidade humana reclama” e permite ao julgador tomar consciência do conjunto diversificado de danos (não absolutamente autónomos) resultantes da lesão de direitos de personalidade. III. O dano biológico ou dano existencial compreende ou “contém” os tradicionais danos patrimoniais futuros e os danos não patrimoniais mas não se esgota neles. IV. Age bem o julgador quando, para fixar o quantum indemnizatório respeitante aos danos patrimoniais futuros, parte dos factos provados e observa os casos análogos e os critérios objectivos usados na jurisprudência mas não deixa de proferir um juízo de equidade. V. Age bem o julgador quando, para fixar o quantum compensatório respeitante aos danos não patrimoniais que, pela sua gravidade, mereçam a tutela do direito, parte dos factos provados e profere o seu juízo de equidade, sem descuidar o grau de culpabilidade do agente, a situação económica deste e do lesado e as demais circunstâncias do caso que resultem dos factos apurados. (Acórdão do STJ, 6ª Seção, proc. n. 4378/16.6T8VCT.G1.S1, de 08/01/2019, Rel. Catarina Serra). Disponível em <<http://www.dgsi.pt>>

O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto<sup>466</sup>, proferido em 08/02/2010, trata de situação de despedimento ilícito de funcionária admitida pelo Estado e, embora reconheça no corpo do acórdão a existência de dano existencial como dano não patrimonial passível de reparação no âmbito trabalhista, não houve a condenação por não restar demonstrado no caso concreto qualquer prejuízo ao projeto de vida ou vida de relações.

O Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, proferido em 24/10/2012<sup>467</sup>, retrata o despedimento ilícito de empregada grávida, culminando com a indenização pelos danos não patrimoniais sofridos pela mesma que foram arbitrados em €3.000,00 (três mil euros).

Embora o acórdão tenha reconhecido o dano existencial sofrido pela empregada, depreende-se da fundamentação do acórdão que os julgadores englobam os danos morais (e psicológicos) no conceito de danos existenciais, pelo que entendemos que deveriam ter sido reconhecidos e arbitrados de forma autônoma e cumulativa vez que devidamente comprovados no caso concreto.

---

<sup>466</sup> Acórdão do TRP, proc. n. 207/09.5TTBRG.P1, de 08/02/2010, Rel. Ferreira da Costa. Disponível em <<http://www.dgsi.pt>>

<sup>467</sup> 1. Uma nota de serviço, que retira a trabalhadora da dependência hierárquica directa do Presidente do Conselho de Administração da empresa, significa, conforme decorre dos termos em que está redigida, a cessação da comissão de serviço sem extinção do contrato de trabalho e a transformação do respectivo vínculo laboral em contrato de trabalho sem termo. 2. Provando-se que a empregadora tinha conhecimento da gravidez da trabalhadora e que não requereu o parecer prévio à CITE, como exige a lei (art. 51.º, n.º 1 do CT de 2003), o procedimento de despedimento é inválido, nos termos do art. 51.º, n.º 4 do CT de 2003, e o despedimento ilícito, com as respectivas consequências indemnizatórias. 3. Os danos não patrimoniais causados pelo despedimento ilícito (ansiedade, angústia e nervosismo), agravados pelo estado de gravidez em que se encontrava a trabalhadora, abrangem o dano existencial e merecem a tutela do direito, nos termos do art. 496.º, n.ºs 1 e 3 do C.Civil. 4. Havendo prova documental acerca do conhecimento da gravidez, com assinatura e aposição de carimbo pela entidade patronal, a defesa da tese do desconhecimento da gravidez, por aquela, não representa uma mera perspectiva jurídica dos factos, uma tese controvertida ou um problema de interpretação do direito, mas antes uma situação de má fé psicológica e ética, susceptível de gerar condenação da Ré por litigância de má fé. (Acórdão do STJ, proc. n. 293/09.8TTSNT.L1.S1, de 24/10/2012, Rel. Maria Clara Sottomayor). Disponível em <<http://www.dgsi.pt>>

## 5.6 Reconhecimento de Danos Existenciais no Ordenamento Jurídico e na Jurisprudência Brasileira

Os danos existenciais, como previamente delimitado, decorrem da violação dos direitos da personalidade, ocasionando prejuízos ao projeto de vida ou à vida de relações da vítima.

Neste panorama, a vedação de sua prática decorre, de imediato, diante da garantia dos direitos fundamentais elencados no art. 5º, *caput* e inciso X, arts. 6º e 7º da Constituição Federal de 1988. Ainda, decorre da transgressão do art. 12 do CC (direitos de personalidade), acarretando na ilicitude da conduta e gerando o dever ao agressor de indenizar a vítima pelos danos sofridos (art. 186 c/c arts. 927 e ss. do CC).

Especificadamente no ordenamento juslaboral, a Lei n. 13.467 de 13/07/2017, acrescentou à CLT o Título II-A, versando exclusivamente sobre os danos extrapatrimoniais na seara trabalhista<sup>468</sup>. A legislação em pauta assumiu,

---

<sup>468</sup> Não sem razão, Carlos Henrique Bezerra Leite (op. cit., pp. 62 e ss.) tece duras críticas à alguns pontos da alteração legislativa, apontando que “parece-nos que o legislador pretendeu restringir a aplicação do instituto nos sítios do Direito do Trabalho e do Processo do Trabalho. Vale dizer, o legislador pretendeu, absurda e abusivamente, afastar a incidência de normas da Constituição Federal e do Código Civil respeitantes ao tema (responsabilidade objetiva ou decorrente de atividade de risco, por exemplo), como se extrai da literalidade do novel art. 233-A da CLT, segundo o qual à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho serão aplicados “apenas os dispositivos deste Título”. Interessante é que o mesmo legislador recentemente editou o Código de Processo Civil (Lei 13.105/2015), cujo art. 1º dispõe que o “processo civil será ordenado, disciplinado e interpretado conforme os valores e as normas fundamentais estabelecidas na Constituição da República”, o que revela, a nosso sentir, a discriminação e o desprezo do legislador contemporâneo com as normas constitucionais aplicáveis ao direito do trabalho e ao processo do trabalho. Por essa razão, pensamos que os arts. 223-A a 223-G devem ser interpretados conforme os valores, princípios e regras da Constituição Federal e do Código Civil, sempre que complicarem melhoria da condição socioambiental dos trabalhadores (CF, arts. 1º, 5º, 7º, *caput*, 200, VIII, e 225). Ademais, o próprio §1º do art. 8º da CLT já admite a aplicação subsidiária do Código Civil (Direito Comum), razão pela qual é perfeitamente aplicável, *in casu*, os arts. 927 e seguintes do CC, desde que propiciem, concretamente, a melhoria da condição social dos trabalhadores (CF, art. 7º, *caput*).(...) O novo art. 223-G da CLT revela a intenção do legislador ao impor verdadeira *capitis diminutio* na competência dos magistrados do trabalho em fixar o valor dos danos morais. Além disso, o dispositivo em causa é flagrantemente inconstitucional, porquanto a fixação do dano moral é tipicamente um julgamento por equidade e com equidade, ou seja, o magistrado deve adotar a técnica da ponderação com base nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Nesse sentido, aliás, o STF afastou do ordenamento jurídico brasileiro a possibilidade de “tarifação” legal do dano moral (ADPF 130/DF), tal como estava previsto na chamada Lei de Imprensa (que, segundo o STF, não foi recepcionada pela CF) sob o argumento de que a Constituição Federal não permite que a lei possa, a priori, estabelecer o valor tarifado dos danos morais. De outro giro, o art. 223-G, criado pela Lei 13.467/2017, estabelece odiosa discriminação entre os trabalhadores pelos salários

expressamente, em seu art. 223-B, a existência da modalidade de danos existenciais como espécie de danos extrapatrimoniais, ao lado dos já consagrados danos morais, determinando o direito à reparação, quer isolada quer cumulativamente com os danos patrimoniais.

Os direitos de personalidade, juridicamente protegidos e reconhecidos pela lei em comento, suscetíveis de serem lesionados e gerarem o direito à indenização por danos extrapatrimoniais são a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física. Temos, no entanto, que trata-se de lista meramente exemplificativa, acrescentando-se à este os demais bens e direitos de personalidade suscetíveis de violação na relação laborativa.

O reconhecimento legislativo da modalidade de danos existenciais como danos extrapatrimoniais autônomos vai ao encontro da evolução jurisprudencial brasileira, que vem reconhecendo progressivamente a modalidade de danos existenciais no contexto laboral, nomeadamente nos casos em que o trabalhador é privado do convívio familiar e social em virtude de longas jornadas de trabalho e habituais jornadas extraordinárias.

---

percebidos no tocando aos valores que devem ser fixados a título de danos morais, o que também revela a sua inconstitucionalidade por violação ao princípio da igualdade, inexistindo qualquer justificativa movida pelo interesse público para tal discriminação”. Embora estejamos de acordo com a posição firmada acerca da inconstitucionalidade da tarifação legal do dano moral proposto pelo art. 223-G, temos que, com a devida vênia ao doutrinador, o legislador não intentou excluir a aplicabilidade dos princípios e regras constitucionais e de Direito Comum às normas introduzidas na CLT através da Lei n. 13.467/2017, nem tampouco houve desprestígio da legislação laboral em relação ao NCCP neste sentido, vez que a referida legislação visava introduzir apenas poucos artigos na CLT, em que já há previsão expressa de aplicação subsidiária do Direito Comum às situações nela não abarcadas ou previstas. Outrossim, a observância às normas e princípios constitucionais é obrigatória e decorre da própria hierarquia legislativa, independentemente de menção expressa por parte do legislador, devendo todo o conjunto normativo ser interpretado de acordo com a Lei Maior. O intento do legislador, a nosso ver, foi de, tão somente, ditar as regras aplicáveis à indenização dos danos extrapatrimoniais as relações regidas pela CLT, excluindo a aplicação da legislação comum (CC) no que for por ela previsto ou incompatível. Assim, diante dos casos de responsabilidade objetiva pelo risco e indenização por morte de trabalhador ajuizada por familiar em face do empregador, exemplos utilizados pelo doutrinador, seria plenamente possível aplicar a legislação comum, levando-se em consideração, entretanto, os critérios de apreciação previstos no art. 223-G.

Nesta esteira, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, observada largamente pelos Tribunais Regionais do Trabalho do País<sup>469</sup>, reconhece o dano

---

<sup>469</sup> Encontramos julgados sobre danos existenciais em todos os regionais, cuja admissibilidade de sua espécie é assente nos moldes firmados pela jurisprudência do TST. Exemplificativamente, trazemos algumas ementas que tratam sobre o assunto de Regionais diferentes:

“DANO EXISTENCIAL. Dano existencial é espécie do gênero dano moral e corresponde ao prejuízo decorrente de uma série de limitações impostas à esfera da vida privada do indivíduo, em razão de condutas abusivas adotadas pelo empregador. Não comprovada a conduta abusiva do empregador, indevida a pretensão indenizatória formulada. (TRT da 4ª Região, 11ª Turma, proc. n. RO-0021190-42.2017.5.04.0404, em 29/11/2018, Desembargadora Maria Helena Lisot - Relatora) Disponível em <<http://www.trt4.jus.br>>

“ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. As indenizações por danos morais e materiais sofridos pelo empregado em decorrência do contrato de trabalho compõem a gama de efeitos conexos de tal relação jurídica. Caso em que o contexto probatório que demonstra conduta inadequada de supervisor, superior hierárquico da reclamante. Assédio sexual evidenciado. Indenização por danos morais devida. Recurso da reclamante provido. (TRT da 4ª Região, 10ª Turma, proc. n. RO 0020948-86.2017.5.04.0015, em 15/02/2019, Desembargador Janney Camargo Bina). Disponível em <<http://www.trt4.jus.br>>

“1.RESPONSABILIDADE CIVIL. ATIVIDADE DE RISCO. Tratando-se de situação que a atividade da empregadora oferece alto grau de risco, tem cabimento a aplicação da teoria da responsabilidade objetiva, que independe de culpa (CC, art. 927, parágrafo único), bastando a verificação do fato (dano) e do nexo causal entre ele e a atividade exercida.2. MOTORISTA DE CAMINHÃO. JORNADA EXTENUANTE. DANO EXISTENCIAL. INDENIZAÇÃO. O dano existencial caracteriza-se pela não concessão de férias por um longo período e também pela sobrecarga de horas suplementares além do limite legal de forma habitual, tudo de modo a causar um prejuízo concreto no modo de vida da pessoa e/ou a um projeto de vida e/ou prejuízo concreto no convívio familiar. Considerando que o trabalhador - motorista de caminhão - esteve sujeito a jornadas extenuantes durante a vigência do contrato de trabalho, estando privado do convívio de seus familiares e do descanso para a recomposição da energia diária, física e mental, o dano causado ao trabalhador deve ser reparado. (TRT da 12ª Região, 1ª Turma, proc. n. RO 0004788-93.2015.5.12.0027, em 15/02/2019, Des. Rel. Narbal Antônio de Mendonça Fileti). Disponível em <<http://www.trt12.jus.br>>

“DANO EXISTENCIAL. CONFIGURADO. TRABALHO EM JORNADAS ELASTECIDAS E COM PERÍODOS IN ITINERE, ALÉM DE REDUÇÃO DOS INTERVALOS INTRAJORNADA. DESRESPEITO À DIGNIDADE DO TRABALHADOR, VIOLAÇÃO A SUA SAÚDE E AOS SEUS CONVÍVIOS FAMILIAR E SOCIAL. O frequente trabalho extraordinário, aliado a longos períodos in itinere e à redução dos intervalos interjornadas, caracteriza o desrespeito à dignidade do trabalhador e a violação a sua saúde e aos seus convívios familiar e social, de modo que é devida indenização por danos morais. HORAS IN ITINERE. INCOMPATIBILIDADE DE HORÁRIO COM O TRANSPORTE PÚBLICO. Não havendo serviço de transporte público regular ou sendo a jornada de trabalho do empregado incompatível com os horários do transporte público (o que equivale à sua inexistência, na forma da Súmula nº 90, II, do TST), impõe-se a aplicação da parte final do art. 58, § 2º, da CLT, com o consequente pagamento das horas in itinere ao empregado.” (TRT da 12ª Região, 3ª Turma, proc. n. RO-0001765-24.2014.5.12.0012, em 24/02/2016, Des. Rel. José Ernesto Manzi). Disponível em <<http://www.trt12.jus.br>>

“DANO EXISTENCIAL. REQUISITOS. A jurisprudência trabalhista caminha no sentido de que, para ser reconhecido o direito à indenização por dano existencial, deve ser comprovado nos autos que o empregador foi omissor ou praticou ato lesivo à vida social do trabalhador. Na hipótese, a despeito de o autor se ativar de forma habitual em sobrejornada, não fez prova de qualquer ato praticado pela reclamada que o tenha impossibilitado de se relacionar ou conviver familiar ou socialmente, afetando suas atividades recreativas, afetivas, culturais, esportivas, espirituais e de descanso ou que o tenha impedido de realizar seus projetos de vida.” (TRT da 2ª Região, 17ª Turma, proc. n. 1001899-62.2014.5.02.0319, em 22/06/2017, Des. Rel. Álvaro Alves Noga). Disponível em <<http://www.trt2.jus.br>>

“DANO EXISTENCIAL e DANO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. O "dano existencial" decorre de uma conduta ilícita que perdura no tempo, capaz de alterar o objetivo de vida do trabalhador, trazendo-lhe prejuízo à sua dignidade ou à sua personalidade, prejudicando o desenvolvimento pessoal do trabalhador em suas relações sociais. Como se sabe, o dano moral consiste na violação aos direitos

---

da personalidade. A esse respeito vale a seguinte transcrição: "Os bens subjetivos inerentes ao ser humano são, entre outros, o amor próprio, a reputação, a honra, o decoro, a dignidade, a liberdade, a intimidade, os sentimentos afetivos, a boa fama, bens esses que poderão ser afetados por qualquer um dos contratantes durante o período contratual ou até mesmo depois de terminado o contrato. O relacionamento entre empregado e empregador deverá ter lugar em ambiente de respeito mútuo podendo o comportamento de um ou de outro resvalar para o campo moral. É evidente que o fato de existir um contrato de trabalho não significa um salvo conduto para o desrespeito de tais direitos tendo como consequência a rescisão (direta ou indireta) pelo empregador ou pelo empregado. (Francisco Antonio de Oliveira, LTr. 62-01/24)." Há que se distinguir o dano moral daquele aborrecimento advindo de situações adversas do cotidiano. A Constituição Federal (1988) consagrou a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, além da indenização pelo dano moral decorrente de sua violação. Considera-se dano moral a dor subjetiva, dor interior que fugindo à normalidade do dia-a-dia do homem médio venha a lhe causar ruptura em seu equilíbrio emocional interferindo intensamente em seu bem estar. Refere-se ao sofrimento humano. Portanto, sempre que o trabalhador, em razão do contrato de trabalho, por ação ou omissão do empregador, sofrer lesão à sua dignidade, honra, ou ofensa que lhe cause um mal ou dor (sentimental ou física) causando-lhe abalo na personalidade ou psiquismo, terá o direito de exigir a reparação por danos morais e materiais decorrentes da conduta impertinente. Nesse sentido dispõem os artigos 186 e 927 do Código Civil de 2002. Não há prova da dispensa discriminatória. Ademais a dispensa sem justa causa em 06.10.2016, quando o reclamante contava com 60 anos de idade e aproximadamente 9 anos e 9 meses de tempo na empresa, por si só, não é abusiva e caracteriza exercício do direito potestativo do empregador, não ensejando o pagamento de indenização por danos morais e existenciais. Nego Provimento.(TRT da 2ª Região, 4ª Turma, proc. n. 1000254-16.2017.5.02.0442, em 12/02/2019, Des. Rel. Ivani Contini Bramante) Disponível em <<http://www.trt2.jus.br>>

**“REDUÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES DO EMPREGADO POR MOTIVO DE READAPTAÇÃO FUNCIONAL ATESTADA PELO INSS. INOCORRÊNCIA DE ASSÉDIO MORAL OU MOBBING.** Comprovado que as funções do reclamante foram reduzidas, ao ser transferido da área produtiva para o setor administrativo, após processo de reabilitação funcional atestado pelo INSS, sem origem na intenção da empregadora de promover qualquer terror psicológico contra a pessoa do empregado visando desestabilizá-lo psicologicamente perante os demais colegas de trabalho, inexistente conduta ofensiva ao direito de personalidade previsto no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal ou de violação ao princípio fundamental da dignidade da pessoa humana disposto no inciso III do artigo 1º da mesma Carta Magna. Não se configura, nessa situação, o assédio moral no trabalho, ou mobbing, que é uma perseguição continuada, cruel e humilhante, desencadeada normalmente por um sujeito perverso, destinado a retirar a vítima do trabalho, com graves agravos para sua saúde física e mental. O enquadramento do terror psicológico no trabalho deriva de uma noção doutrinária e jurisprudencial de dano existencial, entendido como um conjunto de repercussões do tipo relacional marcando negativamente a existência mesma do sujeito, que é obrigado a renunciar as específicas relações do próprio ser e da própria personalidade.” (TRT da 3.ª Região, 6ª Turma, proc. n. RO 0010106-70.2015.5.03.0039; em 25/11/2015, Rel. Convocado: Carlos Roberto Barbosa). Disponível em <<http://www.trt3.jus.br>>

**“ASSÉDIO MORAL. ELEMENTOS CARACTERIZADORES.** Os três elementos caracterizadores do assédio moral são: a intensidade da violência psicológica; o prolongamento no tempo e a finalidade de ocasionar um dano de natureza íntima, psíquico ou moral, à empregada. Ademais, que o dano moral passível de reparação é aquele causado pela subversão ilícita de valores subjetivos inerentes à pessoa humana. A Constituição Brasileira de 1988 albergou, como princípio fundamental, a valoração da dignidade da pessoa humana (foco ou centro para o qual devem convergir os demais valores). É certo, no entanto, que esses valores se mostram acolchoados por um manto de subjetividade e/ou abstração valorativa, decorrentes da própria natureza do bem protegido. Contudo, o sentimento de dor interior pode ser percebida e aferida in re ipsa, notadamente se nos abstrairmos do profundo materialismo do mundo moderno, realizando uma inflexão moral na centralidade do homem (pessoa humana) como razão existencial. Nesta toada, atos ilícitos, que tratem a pessoa como objeto (coisa), renegando a condição humana, são, em tese, passíveis de recomposição. A ontologia não estabelece, só e isoladamente, todas as prescrições de ordem moral, que variam ao longo do tempo, ao sabor das legislações. E essa reparação, embora não devesse ter essa característica indenizatória, dada a impossibilidade de se restabelecer as pessoas envolvidas ao status quo ante, o

existencial como um aprimoramento da responsabilidade civil, vislumbrando uma proteção especial à pessoa que transcende o tradicional dano moral. Embora

---

que seria o ideal para esse tipo de ofensa, se torna o caminho a ser trilhado em processos judiciais. Assim, a "indenização" por dano moral, decorrente do contrato de trabalho, pressupõe a prática de ato ilícito ou o erro de conduta do empregador ou de preposto, o nexo de causalidade entre a conduta anti jurídica e o dano, cumprindo ao Julgador examinar a presença concomitante desses pressupostos fático-jurídicos para, a partir da demonstração inequívoca, especialmente do primeiro e último desses elementos mencionados, porquanto, relativamente ao dano, esse se caracteriza in re ipsa (através do próprio evento, ou seja, da ofensa perpetrada à dignidade da pessoa humana) determinar a recomposição dos danos." (TRT da 3.<sup>a</sup> Região; 1<sup>a</sup> Turma, proc. n. RO 0011152-53.2016.5.03.0106, em 27/07/2017, Des. Rel. Luiz Otavio Linhares Renault). Disponível em <<http://www.trt3.jus.br>>

"DANOS MORAIS. De acordo com o art. 186 do Código Civil, aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência, violar direito ou causar prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano, inclusive moral (art. 5<sup>o</sup>, inc. X da CF/88), que representa o efeito não patrimonial da lesão, normalmente identificado pelas atribulações, mágoas, aflição e sofrimento íntimos e subjetivos que atingem a alma do ser humano, em decorrência de atos ofensivos à imagem ou à honra, à integridade física ou psíquica. Em igual entendimento, atualmente, também a Consolidação das Leis Trabalhistas em seu art. 223-B dispõe que causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica. (TRT da 3.<sup>a</sup> Região, 9<sup>a</sup> Turma, proc. n. RO 0011494-08.2017.5.03.0178; em 28/03/2019, Rel. Convocado: Ricardo Marcelo Silva)

"INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DANO EXISTENCIAL. O dano existencial decorre de toda e qualquer lesão apta a comprometer, nos mais variados sentidos, a liberdade de escolha da pessoa humana, inibindo a sua convivência familiar/social e frustrando o seu projeto de vida. Caracteriza-se pela supressão de tempo para que o trabalhador se realize, como ser humano, pessoalmente, familiarmente e socialmente. Quando é ceifado o direito do empregado ao envolvimento em atividades de sua vida privada, em face das tarefas laborais excessivas, deixando as relações familiares, o convívio social, a prática de esportes, o lazer, os estudos, há violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, insculpido no art. 1<sup>o</sup>, III, da CR. Além disto, indubitável o comprometimento da saúde psicofísica do trabalhador. Configurada a prestação laboral exaustiva, ante a ausência de descanso semanal regular e frequente sonegação do intervalo mínimo interjornadas, impõe-se reformar a r. sentença neste particular, para acrescer à condenação o pagamento de indenização por dano existencial. (TRT da 3.<sup>a</sup> Região, 1<sup>a</sup> Turma, proc. n. RO 0011144-33.2017.5.03.0012, em 20/03/2019, Des. Rel. Luiz Otavio Linhares Renault). Disponível em <<http://www.trt3.jus.br>>

"DANOS EXISTENCIAIS. CONFIGURAÇÃO. A pluralidade das dimensões do ser humano conduz à pluralidade dos danos que a ele podem ser impostos e, com isto, à pluralidade dos danos reparáveis. Aliás, a CLT, embora de forma acanhada, deixa transparecer a preocupação com o trabalhador para além da sua situação contratual, quando prevê, no art. 483, e, a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho no caso de dano à pessoa do trabalhador. A pessoa do trabalhador possui várias dimensões. É neste contexto que a doutrina e a jurisprudência, nacionais e estrangeiras, aludem a uma nova categoria de dano reparável, qual seja, o dano existencial. A possibilidade de reparação do dano existencial decorre do reconhecimento de serem a qualidade da existência e a liberdade bens em si mesmos, passíveis de dano e, com isto, de reparação autônoma. Destarte, na definição dos danos reparáveis, à dimensão patrimonial, moral e biológica da pessoa se soma a sua dimensão existencial, como exigência da tutela das diversas formas de expressão e manifestação da pessoa humana. A duas principais posturas doutrinárias a respeito dos danos existenciais focam o futuro - dano existencial como dano à liberdade de estabelecimento de realização de um projeto de vida - e no presente - dano existencial é o dano à qualidade da existência. Estas duas posturas podem, no entanto, ser compatibilizadas. O dano existencial é o dano à qualidade da existência e/ou à liberdade da pessoa humana, na perspectiva da manutenção das suas condições de vida e da eleição e execução de um projeto de vida, restando afetada, nas duas perspectivas, o direito de a pessoa desenvolver livremente a sua personalidade." (TRT da 3.<sup>a</sup> Região, 7<sup>a</sup> Turma, proc. n. RO 0010501-25.2016.5.03.0137, em 04/08/2017, Rel. Convocado: Cleber Lucio de Almeida). Disponível em <<http://www.trt3.jus.br>>

reconheça pontos de similaridade entre o dano moral e o dano existencial, atenta para a impossibilidade de confusão entre ambos, diante das características ínsitas de cada um deles, inclusive em matéria probatória.

O Superior Tribunal do Trabalho reconhece também a possibilidade de uma mesma situação de fato acarretar nas duas formas de lesão: moral e existencial<sup>470</sup>, concluindo, portanto, pela sua autonomia e acumulabilidade<sup>471</sup>, tese que acolhemos no presente trabalho. No entanto, ressalva a necessidade de comprovação dos

---

<sup>470</sup> “AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA REGIDO PELA LEI Nº 13.015/2014 E PELO CPC/2015 - ENTE PRIVADO - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA - SÚMULA Nº 331, IV, DO TST . O Tribunal Regional, com base na prova dos autos, especialmente, a prova testemunhal, verificou que o reclamante prestou serviços na função de motorista transportando funcionários da obra da recorrente em benefício desta e concluiu por sua responsabilidade subsidiária, nos moldes da Súmula nº 331, IV, do TST. Incidência das Súmulas nºs 126 e 333 do TST.

Agravo de instrumento desprovido. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE - DANO EXISTENCIAL - DANO À PERSONALIDADE QUE IMPLICA PREJUÍZO AO PROJETO DE VIDA OU À VIDA DE RELAÇÕES - NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DE LESÃO OBJETIVA - NÃO DECORRÊNCIA IMEDIATA DA PRESTAÇÃO DE SOBREJORNADA - NÃO CARACTERIZAÇÃO. O dano existencial é um conceito jurídico oriundo do Direito Civil italiano e relativamente recente, que se apresenta como aprimoramento da teoria da responsabilidade civil, vislumbrando uma forma de proteção à pessoa que transcende os limites classicamente colocados para a noção de dano moral. Nesse sentido, o conceito de projeto de vida e a concepção de lesões que atingem o projeto de vida passam a fazer parte da noção de dano existencial, na esteira da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos. No âmbito da doutrina trabalhista, o conceito tem sido absorvido e ressignificado para o contexto das relações de trabalho como representativo das violações de direitos e limites inerentes ao contrato de trabalho que implicam, além de danos materiais ou porventura danos morais ao trabalhador, igualmente, danos ao seu projeto de vida ou à chamada "vida de relações". Embora exista no âmbito doutrinário razoável divergência a respeito da classificação do dano existencial como espécie de dano moral ou como dano de natureza extrapatrimonial estranho aos contornos gerais da ofensa à personalidade, o que se tem é que dano moral e dano existencial não se confundem, seja quanto aos seus pressupostos, seja quanto à sua comprovação. Isto é, embora uma mesma situação de fato possa ter por consequência as duas formas de lesão, seus pressupostos e demonstração probatória se fazem de forma peculiar e independente. No caso concreto, a Corte regional entendeu que não restou demonstrado o dano existencial, não podendo haver um corolário lógico de que a jornada prolongada em alguns dias causou efetivo prejuízo às relações sociais ou ao projeto de vida do trabalhador. Logo, conforme decidido pelo Tribunal Regional, o dano existencial não pode ser reconhecido à míngua de prova específica do efetivo prejuízo pessoal, social ou familiar. Nessa situação, é inviável a presunção de que, no caso dos autos, o dano existencial efetivamente aconteceu, em face da ausência de provas nesse sentido. Embora a possibilidade, abstratamente, exista, é necessário que ela seja constatada no caso concreto para que sobre o indivíduo recaia a reparação almejada. Demonstrado concretamente o prejuízo às relações sociais e a ruína do projeto de vida do trabalhador, tem-se como comprovados, *in re ipsa*, a dor e o dano à sua personalidade. O que não se pode admitir é que, comprovada a prestação de horas extraordinárias, extraia-se daí automaticamente a consequência de que as relações sociais do trabalhador foram rompidas ou que seu projeto de vida foi suprimido do seu horizonte. (TST, 7ª Turma, proc. n. AIRR - 863-81.2015.5.09.0671, em 21/11/2018, Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho). No mesmo sentido: TST, proc. n. AIRR – 5110-97.2015.5.10.0018, de 21/11/2018, Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Disponível em <<http://www.tst.jus.br>>

<sup>471</sup> Embora o TST admita a possibilidade, não encontramos acórdãos em que houve a condenação cumulativa de danos existenciais e morais diante da prática da mesma conduta ilícita por parte do empregador, ainda que comprovada a existência de ambos danos.

requisitos e pressupostos<sup>472</sup> intrínsecos à ambos os danos (morais e existenciais), de modo que a produção probatória deverá ser realizada de forma peculiar e independente.

Para a comprovação do dano existencial, segundo o TST, basta a comprovação do prejuízo às relações sociais e/ou a ruína do projeto de vida do trabalhador, restando a dor e o dano à personalidade do trabalhador comprovados *in re ipsa*, a par do que acontece com o dano moral<sup>473</sup>.

---

<sup>472</sup> (...) RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. DANOS MORAIS. JORNADA EXTENUANTE. DANO EXISTENCIAL. Conforme esforço fático delimitado pelo Regional, o reclamante cumpria regime de trinta dias de trabalho por quinze dias de descanso (30x15), com jornada superior a doze horas, sem o gozo de intervalo intrajornada e sem respeito aos domingos e feriados. Em razão do exposto, somado ao não cumprimento das formalidades legais, a Corte considerou inválido o acordo de compensação entabulado mediante negociação coletiva, deferindo as horas extras pretendidas, bem como as dobras legais. Contudo, indeferiu a indenização por danos morais, sob o fundamento de que o mesmo fato não poderia ensejar reparação de ordem moral e material, esta última já deferida. No entanto, essa Corte tem reconhecido que a submissão do empregado, por meio de conduta ilícita do empregador, ao excesso de jornada extraordinária, para muito além do tempo suplementar autorizado na Constituição Federal e na CLT, quando cumprido de forma habitual e por determinado período, pode tipificar o dano existencial (modalidade de dano imaterial e extrapatrimonial), por representar prejuízo ao tempo que todo indivíduo livre detém para usufruir de suas atividades pessoais, familiares e sociais, ademais da recomposição de suas forças físicas e mentais. Nesse contexto, diante do quadro fático delimitado pelo Regional - ao decidir que o reclamante ativou-se em jornada extenuante, submetido a regime de trinta dias de trabalho por quinze dias de descanso, sem a concessão de intervalo intrajornada, com trabalho aos domingos e feriados - resulta evidenciado que o excesso comprovadamente havido *in casu* dispensa demonstração dos prejuízos advindos ao descanso, lazer, convívio familiar e recomposição física e mental do reclamante. Assim, diversamente do entendimento da Corte a quo, verifica-se que foram preenchidos todos os requisitos caracterizadores da responsabilidade civil, previstos no art. 186 do Código Civil, porquanto configurado o dano existencial. Recurso de revista conhecido e provido. (...)” (TST, 6ª Turma, proc. n. ARR - 1262-47.2010.5.20.0003, em 26/04/2017, Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho). Disponível em <<http://www.tst.jus.br>>

<sup>473</sup> RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. RECURSO DE REVISTA ADMITIDO PARCIALMENTE. MATÉRIAS NÃO IMPUGNADAS POR MEIO DE INTERPOSIÇÃO DE AGRAVO DE INSTRUMENTO. PRECLUSÃO. INSTRUÇÃO NORMATIVA 40 DO TST. A decisão de admissibilidade do presente recurso de revista é posterior a 15/04/2016, portanto, segue a nova sistemática processual estabelecida por esta Corte Superior a partir do cancelamento da Súmula 285 do TST e da edição da Instrução Normativa 40 do TST. Nessa senda, tem-se que é ônus da parte impugnar, mediante a interposição de agravo de instrumento, os temas constantes do recurso de revista que não foram admitidos, sob pena de preclusão. No caso, o Tribunal Regional não admitiu o recurso de revista quanto aos temas "horas extras", "intervalo intrajornada", "intervalo interjornada", "FGTS", "cesta Básica", "Multa Prevista em Norma Coletiva", "Valor Arbitrado aos danos morais", e "Correção Monetária", e a parte deixou de interpor agravo de instrumento em face de tal decisão, razão por que fica inviabilizada a análise do recurso em relação a tais matérias, ante a preclusão. Recurso de revista não conhecido. DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXCESSIVA. DANO IN RE IPSA. O dano existencial é espécie do gênero dano imaterial cujo enfoque está em perquirir as lesões existenciais, ou seja, aquelas voltadas ao projeto de vida (autorrealização - metas pessoais, desejos, objetivos etc) e de relações interpessoais do indivíduo. Na seara juslaboral, o dano existencial, também conhecido como dano à existência do trabalhador, visa examinar se a conduta patronal se faz excessiva ou ilícita a ponto de imputar ao trabalhador prejuízos de monta no que toca o descanso e convívio social e familiar. Nesta esteira, esta Corte tem entendido

Embora as situações abrangidas pela jurisprudência atualmente digam respeito, especialmente, à jornadas exaustivas e supressão de intervalos inter e intrajornadas<sup>474</sup>, diante do reconhecimento da modalidade de danos existenciais,

que a imposição ao empregado de jornada excessiva ocasiona dano existencial, pois compromete o convívio familiar e social, violando, entre outros, o direito social ao lazer, previsto constitucionalmente (art. 6º, caput). Na hipótese dos autos, extrai-se do acórdão recorrido que, além de não usufruir regularmente dos intervalos intrajornada e interjornada, o reclamante laborava em extensa jornada, havendo ocasiões em que laborou 80 horas extras no mês e até 100 horas extras no mês. Assim, comprovada a jornada exaustiva, decorrente da conduta ilícita praticada pela reclamada, que não observou as regras de limitação da jornada de trabalho, resta patente a existência de dano imaterial in re ipsa, presumível em razão do fato danoso. Precedentes da Turma. Recurso de revista não conhecido. (TST, 2ª Turma, proc. n. RR - 11307-26.2015.5.03.0095, em 19/09/2018, Rel. Min.: Maria Helena Mallmann). Disponível em <<http://www.tst.jus.br>>

<sup>474</sup> “AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. SUMARÍSSIMO. DANOS MORAIS EXISTENCIAIS. CONFIGURAÇÃO. PRESTAÇÃO EXCESSIVA E CONTÍNUA DE HORAS EXTRAS. 1. O Tribunal Regional sustentou que, “no lapso de tempo considerado foi de 2009 até 2012”, a reclamada “submetia o Reclamante a uma jornada efetiva de quinze e meia horas de trabalho (15h30min)”, de segunda a sábado, “com exíguos 30 (trinta) minutos de descanso, perfazendo dezesseis horas contínuas (16h)”. Nesse contexto, manteve a sentença em que condenada a agravante ao pagamento de indenização por danos morais existenciais no importe de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais). 2. As premissas fáticas contidas nos autos demonstram que o reclamante trabalhou durante 16 (dezesseis) horas diárias por 3 (três) anos (de 2009 até 2012), a configurar o dano moral existencial que “consiste na violação de qualquer um dos direitos fundamentais da pessoa, tutelados pela Constituição Federal, que causa uma alteração danosa no modo de ser do indivíduo ou nas atividades por ele executadas com vistas ao projeto de vida pessoal, prescindindo

de qualquer repercussão financeira ou econômica que do fato da lesão possa decorrer” (ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana. Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 6, n. 24, mês out/dez, 2005, p. 68). 3. Demonstrados o fato lesivo (prestação excessiva e contínua de horas extras), o dano (a projetos de vida e à vida social) e o nexo de causalidade entre ambos, o deferimento de indenização por danos morais existenciais não implica afronta ao artigo 5º, V e X, da Constituição Federal. Precedentes. (...)” (TST, 1ª Turma, proc. n. AIRR - 1478-84.2015.5.06.0144, em 08/03/2017, Rel. Min.: Hugo Carlos Scheuermann). Disponível em <<http://www.tst.jus.br>>

“(...) B) RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA ORSEGUPS SERVIÇOS DE LIMPEZA E MANUTENÇÃO LTDA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. DANO EXISTENCIAL. PRESTAÇÃO EXCESSIVA, CONTÍNUA E DEZARRAZOADA DE HORAS EXTRAS. CONFIGURAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. O excesso de jornada extraordinária, para muito além das duas horas previstas na Constituição e na CLT, cumprido de forma habitual e por longo período, tipifica, em tese, o dano existencial, por configurar manifesto comprometimento do tempo útil de disponibilidade que todo indivíduo livre, inclusive o empregado, ostenta para usufruir de suas atividades pessoais, familiares e sociais. A esse respeito é preciso compreender o sentido da ordem jurídica criada no País em cinco de outubro de 1988 (CF/88). É que a Constituição da República determinou a instauração, no Brasil, de um Estado Democrático de Direito (art. 1º da CF), composto, segundo a doutrina, de um tripé conceitual: a pessoa humana, com sua dignidade; a sociedade política, necessariamente democrática e inclusiva; e a sociedade civil, também necessariamente democrática e inclusiva (Constituição da República e Direitos Fundamentais - dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2015, Capítulo II). Ora, a realização dos princípios constitucionais humanísticos e sociais (inviolabilidade física e psíquica do indivíduo; bem-estar individual e social; segurança das pessoas humanas, ao invés de apenas da propriedade e das empresas, como no passado; valorização do trabalho e do emprego; justiça social; subordinação da propriedade à sua função social, entre outros princípios) é instrumento importante de garantia e cumprimento da centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica, concretizando sua dignidade e o próprio princípio correlato da dignidade do ser humano. Essa

nos moldes e fundamentação pelo qual é reconhecido, temos que é perfeitamente possível o alargamento da sua aplicabilidade a fim de abarcar as situações em que, diante de fatos geradores diversos, como o assédio, o trabalhador se ver privado da convivência familiar ou tiver seus planos de vida frustrados em virtude de atos ilícitos do empregador, violadores de seus direitos.

---

realização tem de ocorrer também no plano das relações humanas, sociais e econômicas, inclusive no âmbito do sistema produtivo, dentro da dinâmica da economia capitalista, segundo a Constituição da República Federativa do Brasil. Dessa maneira, uma gestão empregatícia que submeta o indivíduo a reiterada e contínua jornada extenuante, que se concretize muito acima dos limites legais, em dias sequenciais, agride todos os princípios constitucionais acima explicitados e a própria noção estruturante de Estado Democrático de Direito. Se não bastasse, essa jornada gravemente excessiva reduz acentuadamente e de modo injustificável, por longo período, o direito à razoável disponibilidade temporal inerente a todo indivíduo, direito que é assegurado pelos princípios constitucionais mencionados e pelas regras constitucionais e legais regentes da jornada de trabalho. Tal situação anômala deflagra, assim, o dano existencial, que consiste em lesão ao tempo razoável e proporcional, assegurado pela ordem jurídica, à pessoa humana do trabalhador, para que possa se dedicar às atividades individuais, familiares e sociais inerentes a todos os indivíduos, sem a sobrecarga horária desproporcional, desarrazoada e ilegal, de intensidade repetida e contínua, em decorrência do contrato de trabalho mantido com o empregador. Na hipótese, a Corte Regional, atendendo aos fatos e às circunstâncias constantes dos autos, manteve a sentença que acolheu o pleito reparatório, por assentar que "o regime de compensação adotado pela recorrente restou invalidado, porque os cartões de ponto revelam que o autor, em inúmeras oportunidades, trabalhou por vários dias seguidos, ou seja, sem a concessão da folga de 36 horas, e que outras vezes também laborou jornada superior a 12 horas". Nesse contexto, afirmando a Instância Ordinária, quer pela sentença, quer pelo acórdão, o preenchimento dos requisitos configuradores do dano existencial, torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório dos autos, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST. Como se sabe, no sistema processual trabalhista, o exame da matéria fática dos autos é atribuição da Instância Ordinária, quer pelo Juízo de Primeiro Grau, quer pelo TRT. Sendo o recurso de revista um apelo de caráter extraordinário, em que se examinam potenciais nulidades, a interpretação da ordem jurídica e as dissensões decisórias em face da Jurisprudência do TST, somente deve a Corte Superior Trabalhista se imiscuir no assunto fático se houver manifestos desajustes ou contradições entre os dados fáticos expostos e a decisão tomada, o que não é o caso dos autos. Recurso de revista não conhecido." (TST, 3ª Turma, proc. n. ARR - 455-45.2016.5.12.0001, em 16/05/2018, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado).

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXCESSIVA. Este colendo Tribunal tem adotado a compreensão de que, para a caracterização do dano moral existencial, não basta o mero cumprimento de jornada de trabalho excessiva. Torna-se necessário que haja demonstração de que, em decorrência do cumprimento de carga horária elevada, o empregado teve suprimidos o convívio familiar, a prática de lazer e demais ocupações do cotidiano, não ligadas ao trabalho. Na concreta situação dos autos, todavia, o vencimento de carga horária extremamente elevada e a duração do vínculo de emprego por expressivo período, induzem à natural conclusão de que o empregado não detinha condições de desfrutar do indispensável convívio social e familiar. (...) Com efeito, restou comprovado que a autora laborou para a reclamada, por mais de doze anos, em uma jornada diária de 12 horas e trinta minutos, com intervalo intrajornada de uma hora, de segunda a sexta -feira , além de trabalhar em dois domingos por mês e metade dos feriados, com jornada de oito horas diárias, também com intervalo intrajornada de uma hora (TST, 4ª Turma, proc. n. RR-1260-84.2011.5.04.0004, em 28/08/2015, Rel. Des. Convocado José Ribamar Oliveira Lima Júnior). Disponível em <<http://www.tst.jus.br>>

Comprovadas as consequências que a prática de assédio, moral e/ou sexual, acarretam para a vida de relações e projeto de vida do trabalhador, e presentes os demais pressupostos para o reconhecimento da responsabilidade civil do empregador ou assediador, têm-se como plenamente viável a condenação em danos existenciais, de forma autônoma e cumulativa com as demais espécies de danos suportados pelo trabalhador (patrimoniais ou extrapatrimoniais).

## SÍNTESE CONCLUSIVA

Chegados a este ponto do trabalho, após termos percorrido toda a temática inicialmente proposta, nos resta apresentar, de forma sintética, as conclusões obtidas.

Inicialmente, é de se elogiar a evolução legislativa trabalhista portuguesa que, de maneira gradativa, vêm buscando o aperfeiçoamento do conceito do fenômeno e uma maior proteção dos empregados frente à prática de assédio moral e sexual, cominando sanções aos empregadores e incentivando a adoção de medidas efetivas, educativas e preventivas, que visem à redução de sua ocorrência.

Ao revés, a legislação trabalhista brasileira ainda é nitidamente insuficiente na proteção dos empregados diante da prática de assédio, cabendo à doutrina e à jurisprudência pátrias a árdua tarefa de delimitar seu conceito e as consequências que do fenômeno advém, de forma a atender as necessidades e conformar a situação com o conjunto normativo.

Quanto à responsabilidade civil subjetiva do empregador diante da prática de assédio, quando ele é o próprio sujeito ativo da conduta, temos que, diante da dificuldade probatória do empregado decorrente da hipossuficiência e do desequilíbrio de poder inerente à relação existente entre as partes, é imprescindível que haja uma maior flexibilização quanto aos meios probatórios.

Nos casos em que o assédio é praticado pelos superiores hierárquicos ou colegas de trabalho, a responsabilidade civil objetiva do empregador, em vistas à garantir ao empregado a reparação pelos danos sofridos, é adequada e necessária para a efetividade da legislação nacional.

Oportuna, também, as ponderações acerca da necessidade de ciência ou possibilidade de a ter do empregador quanto ao assédio praticado por terceiros estranhos à relação contratual, como utentes, clientes ou fornecedores, vez que somente assim é possível considera-lo cúmplice da prática do fenômeno e

responsabilizá-lo, diante do incumprimento das obrigações contratuais inerentes ao contrato de trabalho.

A possibilidade de enquadramento do fenômeno como doença profissional é assente, atualmente, em ambos os ordenamentos jurídicos, pelo que fazem jus os empregados aos direitos que dele decorrem.

As consequências do assédio, em ambas as modalidades, se mostram nefastas para a saúde, física e psíquica, do trabalhador, chegando a culminar, nos casos mais graves, com o suicídio.

Demonstrou-se que a prática de assédio pode acarretar em inúmeros prejuízos que afetam, para além do patrimônio e lesões ao patrimônio subjetivo e íntimo da pessoa, lesões que atingem também a sua existência e dignidade enquanto ser coletivo, afetando o seu projeto de vida e/ou as suas relações com os demais indivíduos.

Outrossim, demonstrou-se que o dano existencial é autônomo aos demais danos não patrimoniais tradicionalmente consagrados vez que, em confronto com eles, diferencia-se e visa proteger bens jurídicos distintos, abarcando lesões e danos não cobertos pelos demais.

As espécies tradicionais de danos não patrimoniais (dano biológico, dano estético e dano moral) se mostram, portanto, insuficientes para reparar os males sofridos pelas vítimas de assédio, pelo que a aplicação da nova modalidade de dano não só é compatível com o Direito do Trabalho – que tutela os direitos fundamentais e personalíssimos do empregado – como é imprescindível para a efetiva garantia da proteção de seus bens jurídicos mais essenciais.

É justamente diante da pluralidade de bens e esferas atingidas que defendemos a possibilidade – e necessidade – de acumulação dos danos existenciais com as demais espécies de danos não patrimoniais, ainda que as lesões sejam decorrentes do mesmo fato.

Nessa esteira, a legislação trabalhista brasileira, de forma precursora, inseriu expressamente a possibilidade de reparação de danos não patrimoniais de espécie existencial, balizando os critérios para a sua apuração e arbitramento.

A jurisprudência de ambos os países reconhece a possibilidade de aplicação da nova modalidade de dano à seara laboral, embora ainda não tenhamos encontrado julgados que revelem a condenação em indenização de danos existenciais, em caso de assédio, de forma acumulada com danos morais e demais espécies de danos que do fenômeno podem decorrer.

Outrossim, a jurisprudência revela que os valores arbitrados, ainda que tenhamos observado uma certa evolução neste sentido, com aumento progressivo dos valores, ainda são insuficientes e desproporcionais à gravidade do fato e das consequências suportadas por todos os sujeitos envolvidos, bem como se revelam insuficientes como medida pedagógica às organizações.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS E JURISPRUDENCIAL

ALEXY, Robert. Teoria Discursiva do Direito, 2ª ed., Editora Forense, Rio de Janeiro, 2015.

ALMEIDA NETO, Amaro Alves. Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana, Revista Síntese Direito Civil e Processual Civil, São Paulo, v. 12, n. 80, nov/dez 2012.

ALVARENGA, Rubia Zanotelli de, O Assédio Moral como Fator de Adoecimento no Trabalho, Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 29, n. 339, Setembro 2017, pp. 33-52 ([http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST\\_339\\_miolo.pdf](http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST_339_miolo.pdf)).

AMADO, João Leal. O assédio no trabalho, in A igualdade nas relações de trabalho, coord. Maria do Rosário Palma Ramalho; Teresa Coelho Moreira, Lisboa: AAFDL, 2019.

ARAÚJO, Adriane Reis. Assédio Moral Organizacional, In: Rev. TST, Brasília, vol. 73, n. 2, abr/jun 2007, pp. 203-214.

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. As Consequências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho, 2 ed., São Paulo: LTr, 2015.

AZEVEDO, André Jobim Leite de. Mobbing no Trabalho, Direito e Justiça, Porto Alegre, v. 37, n. 2, jul./dez. 2011, pp. 83-97.

BARBOSA JÚNIOR, Floriano. Direito à intimidade: direito fundamental e humano na relação de emprego. São Paulo: LTr, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho, 5ª ed., São Paulo: LTr, 2009.

BEBBER, Júlio César, Danos extrapatrimoniais (estético, biológico e existencial): breves considerações. Revista LTr, São Paulo, v. 73, n. 1, jan. 2009.

BOBBIO, Norberto. A Era dos Direitos, Elsevier, Rio de Janeiro, 2004.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de, O Dano Existencial e o Direito do Trabalho, Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 24, n. 284, fev. 2013, pp. 35-54.

BRANDÃO, Cláudio. *Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador*. São Paulo: LTr, 2006.

BRASIL. TST, 6ª Turma, ED-AIRR - 135440-32.2005.5.03.0018, em 23/05/2007, Rel. Juiz Convocado: José Ronald Cavalcante Soares.

BRASIL. TST, proc. n. RR 3755300-19.2007.5.09.0005, em 27/02/2015, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado.

BRASIL. TST, proc. n. RR 526-18.2011.5.04.0010, em 21/08/2015, Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho.

BRASIL. TST, 4ª Turma, proc. n. RR-1260-84.2011.5.04.0004, em 28/08/2015, Rel. Des. Convocado José Ribamar Oliveira Lima Júnior

BRASIL. TST, 1ª Turma, proc. n. AIRR - 1478-84.2015.5.06.0144, em 08/03/2017, Rel. Min.: Hugo Carlos Scheuermann

BRASIL. TST, 6ª Turma, proc. n. ARR - 1262-47.2010.5.20.0003, em 26/04/2017, Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho

BRASIL. TST, 5ª Turma, AIRR-29-07.2015.5.02.0402, em 23/08/2017, Rel. Roberto Nobrega de Almeida Filho

BRASIL. TST, 7ª Turma, AIRR-144700-88.2006.5.01.0072, em 04/10/2017, Rel. Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão.

BRASIL. TST, 3ª Turma, proc. n. ARR - 455-45.2016.5.12.0001, em 16/05/2018, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado

BRASIL. TST, 3ª Turma, RR-327-55,2015.5.04.0561, em 06/06/2018, Rel. Ministro Alexandre de Souza Angra Belmonte.

BRASIL. TST, 2ª Turma, proc. n. RR - 11307-26.2015.5.03.0095, em 19/09/2018, Rel. Min.: Maria Helena Mallmann

BRASIL. TST, 2ª Turma, ARR-168-23.2016.5.09.0662, em 26/09/2018, Rel. Ministro José Roberto Freire Pimenta.

BRASIL. TST, 2ª Turma, ARR-296-14.2014.5.09.0662, em 26/09/2018, Rel. Ministro José Roberto Freire Pimenta

BRASIL. TST, 8ª Turma, RR-20866-94.2015.5.04.0251, em 03/10/2018, Rel. Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro.

BRASIL. TST, 1ª Turma, RR-100800-31.2009.5.09.0653, em 29/10/2018, Rel. Roberto Nobrega de Almeida Filho.

BRASIL. TST, 2ª Turma, RR – 346-49.2015.5.15.0036, em 07/11/2018, Rel. Ministra Delaíde Miranda Arantes.

BRASIL. TST, 7ª Turma, Ag-AIRR-3673-35.2010.5.15.0025, em 14/11/2018, Rel. Ministro Luis Philippe Vieira de Mello Filho.

BRASIL. TST, 4ª Turma, RR – 1658 40.2015.5.02.0006, em 14/11/2018, Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho.

BRASIL. TST, 7ª Turma, Ag-AIRR – 109-68.2015.5.18.0161, em 21/11/2018, Rel. Ubirajara Carlos Mendes.

BRASIL. TST, 7ª Turma, proc. n. AIRR - 863-81.2015.5.09.0671, em 21/11/2018, Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho.

BRASIL. TST, proc. n. AIRR – 5110-97.2015.5.10.0018, de 21/11/2018, Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho.

BRASIL. TRT1, 6ª Turma, proc. n. 0010589-41.2015.5.01.0012, em 30/06/2016, Des. Rel. Marcos de Oliveira Cavalcante.

BRASIL. TRT1, 4ª Turma, proc n. 0010172-11.2013.5.01.0028, em 08/07/2016, Des. Rel. Raquel de Oliveira

BRASIL. TRT1, 8ª Turma, proc. n. 0011256-21.2013.5.01.0069 (RO), em 17/10/2017, Des. Rel. Roque Lucarelli Dattoli.

BRASIL. TRT1, 8ª Turma, proc. n. 0011256-21.2013.5.01.0069 (RO), em 17/10/2017, Des. Rel. Roque Lucarelli Dattoli.

BRASIL. TRT1, proc. n. 0101024-31.2017.5.01.0064, em 16/12/2017, Des. Rel. Tânia da Silva Garcia.

BRASIL. TRT2, 3ª Turma, proc. n. 1000806-66.2014.5.02.0383, DJE 14/04/2015, Rel. Des. Nelson Nazar.

BRASIL. TRT2, 16ª Turma, proc. n. 1001180-54.2015.5.02.0381, em 24/02/2016, Rel. Des. Orlando Apuene Bertão.

BRASIL. TRT da 2ª Região, 17ª Turma, proc. n. 1001899-62.2014.5.02.0319, em 22/06/2017, Des. Rel. Álvaro Alves Noga.

BRASIL. TRT2, 4ª Turma, proc. n. 1002367-07.2016.5.02.0432, DJE 12/12/2017, Rel. Des. Ivani Contini Bramante.

BRASIL. TRT2, 11ª Turma, proc. n. 1002275-20.2015.5.02.0705, em 27/02/2018, Rel. Des. Sonia Maria Lacerda.

BRASIL. TRT da 2ª Região, 4ª Turma, proc. n. 1000254-16.2017.5.02.0442, em 12/02/2019, Des. Rel. Ivani Contini Bramante

BRASIL. TRT da 3ª Região, 6ª Turma, proc. n. RO 0010106-70.2015.5.03.0039; em 25/11/2015, Rel. Convocado: Carlos Roberto Barbosa

BRASIL. TRT da 3ª Região; 1ª Turma, proc. n. RO 0011152-53.2016.5.03.0106, em 27/07/2017, Des. Rel. Luiz Otavio Linhares Renault

BRASIL. TRT da 3ª Região, 7ª Turma, proc. n. RO 0010501-25.2016.5.03.0137, em 04/08/2017, Rel. Convocado: Cleber Lucio de Almeida

BRASIL. TRT da 3ª Região, 9ª Turma, proc. n. RO 0011494-08.2017.5.03.0178; em 28/03/2019, Rel. Convocado: Ricardo Marcelo Silva

BRASIL. TRT da 3ª Região, 1ª Turma, proc. n. RO 0011144-33.2017.5.03.0012, em 20/03/2019, Des. Rel. Luiz Otavio Linhares Renault

BRASIL. TRT da 4ª Região, 3ª Turma, 0020655-47.2016.5.04.0211 RO, em 22/03/2018, Desembargadora Maria Madalena Telesca.

BRASIL. TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0021316-54.2015.5.04.0019 RO, em 25/04/2018, Desembargador Manuel Cid Jardon.

BRASIL. TRT da 4ª Região, 4ª Turma, 0020510-30.2017.5.04.0801 RO, em 26/04/2018, Rel. Desembargador Marcelo Goncalves de Oliveira.

BRASIL. TRT da 4ª Região, 8ª Turma, 0020343-41.2016.5.04.0512 RO, em 30/04/2018, Desembargador Joao Paulo Lucena

BRASIL. TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0020087-30.2017.5.04.0782 RO, em 24/05/2018, Desembargadora Beatriz Renck.

BRASIL. TRT da 4ª Região, 6ª Turma, RO- 0020464-32.2016.5.04.0007, em 26/06/2018, Rel. Des. Maria Cristina Schaan Ferreira

BRASIL. TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0020818-27.2017.5.04.0232 ROPS, em 27/06/2018, Desembargador Manuel Cid Jardon.

BRASIL. TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0021194-78.2015.5.04.0233 RO, em 12/09/2018, Rel. Desembargador Manuel Cid Jardon.

BRASIL. TRT da 4ª Região, 4ª Turma, 0021601-96.2017.5.04.0271 RO, em 08/11/2018, Rel. Desembargador Andre Reverbel Fernandes

BRASIL. TRT da 4ª Região, 11ª Turma, proc. n. RO-0021190-42.2017.5.04.0404, em 29/11/2018, Rel. Desembargadora Maria Helena Lisot

BRASIL. TRT da 4ª Região, 7ª Turma, 0020158-27.2017.5.04.0234 RO, em 18/12/2018, Rel. Desembargador Emilio Papaleo Zin.

BRASIL. TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0020521-22.2018.5.04.0802 RO, em 05/02/2019, Rel. Desembargadora Tania Rosa Maciel de Oliveira.

BRASIL. TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0021099-74.2016.5.04.0601 RO, em 14/02/2019, Rel. Desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira

BRASIL. TRT da 4ª Região, 10ª Turma, proc. n. RO 0020948-86.2017.5.04.0015, em 15/02/2019, Rel. Desembargador Janney Camargo Bina

BRASIL. TRT da 4ª Região, 2ª Turma, RO-0020906-36.2017.5.04.0662, em 18/02/2019, Rel. Des. Tânia Regina Silva Reckziegel.

BRASIL. TRT da 4ª Região, 11ª Turma, 0021696-22.2016.5.04.0511 RO, em 28/02/2019, Rel. Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa.

BRASIL. TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0021000-49.2017.5.04.0511 RO, em 13/03/2019, Rel. Desembargador Manuel Cid Jardim

BRASIL. TRT da 5ª Região, 3ª Turma, Processo 0000131-15.2014.5.05.0003, em 17/04/2015, Rel. Desembargador(a) Vania Jacira Tanajura Chaves.

BRASIL. TRT da 12ª Região, 3ª Turma, 0001589-24.2011.5.12.0053 RO, em 25/04/2012, Desembargadora Maria de Lourdes Leiria

BRASIL. TRT da 12ª Região, 3ª Turma, proc. n. RO-0001765-24.2014.5.12.0012, em 24/02/2016, Des. Rel. José Ernesto Manzi

BRASIL. TRT da 12ª Região, 1ª Turma, 0001748-64.2014.5.12.0019 RO, em 05/12/2016, Desembargador Reinaldo Branco de Moraes.

BRASIL. TRT da 12ª Região, 1ª Turma, proc. n. RO 0004788-93.2015.5.12.0027, em 15/02/2019, Des. Rel. Narbal Antônio de Mendonça Fileti

BRASIL. TRT 17ª Região, Pleno, proc. n. RO 0040500-27.2005.5.17.0005, em 12/02/2007, Rel. Desembargadora Sônia das Dores Dionísio Mendes, Rev. Desembargador Lino Faria Petelinkar.

BRODSKY CARROLL, M. *The harassed worker*, D. C., Heath and Company, Lexington, Ma., 1976.

BROD, Fernanda Pinheiro. Dano Existencial nas Relações de Trabalho, In *Justiça do Trabalho*, v. 31, n. 368, ago. 2014, pp. 65-85.

CALVO, Adriana. O Direito Fundamental à Saúde Mental no Ambiente de Trabalho: o combate ao assédio moral institucional – visão dos tribunais trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014.

CÂMARA FILHO, José Waldo; SOUGEY, Everton B. Transtorno de Estresse Pós-Traumático: Formulação Diagnóstica e questões sobre comorbidade. In: Revista Brasileira de Psiquiatria, v. 23, n. 4, 2001, pp. 221-228.

CANDIDO, Tchilla Helena, Assédio Moral – Acidente Laboral, São Paulo: LTr, 2011.

CANEDO, Ana Caldas. *Assédio discriminatório e assédio moral simples: um contributo para a análise do conceito de assédio moral no Código do Trabalho*. Braga, polic., 2012.

CARVALHO, Augusto César Leite de. Direito do Trabalho: Curso e Discurso, São Paulo: LTr, 2016.

CARVALHO, Patrícia Oliveira Cipriano de. Direitos da Personalidade do Trabalhador: Assédio Moral, In: Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, v. 27, n. 313, julho 2015, pp. 65-90.

CAVALIERE FILHO, Sérgio. Programa de Responsabilidade Civil. 2ª Ed., São Paulo: Malheiros, 2000.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de responsabilidade civil, 12 ed., São Paulo: Atlas, 2015.

CHIESSE, Daniel. A reparação do assédio moral: novas perspectivas. 1ª ed., Lisboa: Chiado Editora, 2016.

CORDEIRO, Antônio Menezes. *Tratado de Direito Civil Português, VIII – Direito das Obrigações. Gestão de Negócios. Enriquecimento sem Causa. Responsabilidade Civil*, Coimbra: Almedina, 2016.

CORREA CARRASCO, Manuel. El concepto de acoso moral en el trabajo, In Acoso Moral em el trabajo, coord. Manuel Correa Carrasco , Navarra: Editorial Aranzadi, 2006.

CORREA CARRASCO, Manuel. El acoso laboral en el ordenamento jurídico español, in A igualdade nas relações de trabalho, coord. Maria do Rosário Palmo Ramalho; Teresa Coelho Moreira, Lisboa; AAFDL, 2019.

COSTA, Mário Júlio de Almeida, *Direito das Obrigações*, 12ª ed., Coimbra: Almedina, 2009.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho, 6 ed., São Paulo: LTr, 2017.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho*, 6ª ed., São Paulo: LTr, 2017.

DAVEMPORT, Noa; SCHWARTZ, Ruth Distler; ELLIOT, Gail Pursell. Mobbing: Emotional Abuse in American Workplace, versão ebook, 2014. Disponível em: <<https://workplacemobbing.com.au/wp-content/uploads/2018/09/MOBBING-PDF-Version-2014-2.pdf>>

DE ASMUNDIS, Isabella, Il mobbing : il problema della responsabilità civile, Napoli: Edizioni Scientifiche Italiane, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. *Ruptura Culposa do Contrato de Emprego - caracterização e regras da dispensa indireta*. Revista "O Trabalho"-, Curitiba, p. 2159-2172, 2004.

DIAS, Isabel. Violência Contra as mulheres no trabalho, In Sociologia, Problemas e Práticas, 57, 2008, pp. 11-23.

DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil, 27ª ed., São Paulo: Saraiva, 2013.

DUFFY; Maureen, SPERRY, Len, Overcoming Mobbing: A recovery Guide for Workplace Agression and Bullying. New York: Oxford University Press, 2014.

EUROFOUND (2017), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg. Disponível em: <[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1634en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf)>. Acesso em 20 de set. 2018.

EUROFOUND (2015), Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies, Dublin. Disponível em: <[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_comparative\\_analytical\\_report\\_field\\_ef\\_documents/ef1473en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_comparative_analytical_report_field_ef_documents/ef1473en.pdf)>. Acesso em 20 de set. 2018.

FARIA, Jorge Ribeiro de, *Direito das Obrigações*, II, Coimbra: Almedina, 1987.

FARIAS, Cristiano Chaves; BRAGA NETO, Felipe Peixoto; ROSENVALD, Nelson. *Novo tratado de responsabilidade civil*. 3ª ed., São Paulo: Saraiva, 2018.

FERNANDES, Antônio Monteiro. *Direito do Trabalho*, 17ª ed., Coimbra: Almedina, 2014.

FERNÁNDEZ-RÍOZ, Luis, Aspectos psicológicos del acoso moral, In *Psicología forense: manual de técnicas y aplicaciones*, Madrid: Biblioteca Nueva, 2006, - p. 450-481

FIUZA, César, *Direito Civil: curso completo*, 2ª ed. em ebook baseada na 18ª ed. impressa, São Paulo: RT, 2016.

FRADA, Manuel A. Carneiro da, Tutela da personalidade e dano existencial: nos 40 anos do Código civil português, In *A evolução do direito no século XXI : estudos em homenagem ao Prof. Arnaldo Wald*, Coimbra: Almedina, 2007, pp. 371-394.

FRAZÃO, Sofia Maia. *Avaliação Médico-Legal do “Dano Futuro”. Que Critérios?*, Porto, 2008.

FROTA, Hidemberg Alves da. Noções fundamentais sobre o Dano Existencial, in *O Direito*, Ano 142º, 2010, V, Diretor: Jorge Miranda, Coimbra: Almedina, pp. 1005-1018.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Manual de Direito Civil: volume único*, São Paulo: Saraiva, 2017.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo Curso de Direito Civil, v. 3: Responsabilidade Civil*, 15ª ed., São Paulo: Saraiva, 2017.

GARCIA, Ana Maria Mejías. El acoso sexual em el trabajo Análisis y propuestas para su preveención. Valencia: UGT. Mujer P. V., 2001.

GOLDSCHIMIDT, Rodrigo; ANDREOLA, Lilian Simone. A responsabilidade Civil do Empregador Decorrente do Assédio Moral no Trabalho: um enfoque constitucional, Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12 Região, Florianópolis, v. 19, n. 28, 2016, pp. 419-451.

GOMES, Júlio Vieira, *Direito do Trabalho, I – Relações individuais de trabalho*, Coimbra: Coimbra Ed., 2007.

GOMES, Júlio Manuel Vieira. *Um direito de alerta cívico do trabalhador subordinado? (Ou a proteção laboral do whistleblower)*, in Estudos Comemorativos dos 20 anos da Abreu Advogados / Coord.: Ricardo Costa; Luís Gonçalves da Silva, Coimbra: Almedina, 2015.

GOMES, Júlio Vieira. *Algumas reflexões sobre a evolução recente do conceito jurídico de assédio moral (laboral)*, In: Centro de Estudos Judiciários, Prontuários de Direito do Trabalho, 90 (Set-Dez), Coimbra, Coimbra Ed, 2011.

GONZÁLEZ, José Alberto, *Responsabilidade Civil*, 3ª ed., Lisboa: Quid Juris?, 2013.

GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho, 3 ed., São Paulo: LTr, 2008.

GUNTHER, Eduardo. As Singularidades do Assédio Moral e Sua Classificação Como Prejuízo Pessoal e/ou Danos Existenciais, Revista Jurídica, Curitiba, v. 3, n. 48, 2017, pp. 54-93.

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral. Trad. Rejane Janowitz – 9ª ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. Trad. Maria Helena Kuhner – 7ª ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

HIRIGOYEN, Marie-France. El acoso moral em el trabajo; Distinguir lo verdadero de lo falso. Tradução Espanhola de Núria Pujol i Valls. Buenos Aires: Paidós, 2001.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles. Minidicionário Houaiss da língua portuguesa. Elaborado no Instituto Antônio Houaiss de Lexicografia e Banco de

Dados da Língua Portuguesa S/C Ltda. 2 ed. rev. e aum. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004.

ITÁLIA. Tribunale di Forli. Sezione Lavoro, 15/03/2001  
Il danno esistenziale fa il suo ingresso nel diritto del lavoro attraverso il mobbing, comentário de Mara Parpaglioni, RIDL, Milano, Ano XXI, n. 3, 2002, Parte Seconda, pp.521-543.

ITÁLIA. Tribunale di Agrigento, 01/02/2005, Mobbing e risarcimento del danno esistenziale, comentário de Piero Leanza  
La nuova giurisprudenza civile commentata, Padova, Ano XXI, n.5, 2005 (Settembre-Ottobre), Parte prima, pp.751-764

KRUMM, Diane J. Psicologia do trabalho: uma introdução à psicologia industrial/organizacional. Tradução Dalton Conde de Alencar; revisão técnica Marcos Aguiar de Souza. Rio de Janeiro: LTC, 2005.

LEIRIA, Maria de Lourdes. Assédio Sexual Laboral: Agente causador de doenças do trabalho reflexos na saúde do trabalhador, São Paulo: LTr, 2012.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho, 9ª ed., São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LEYMANN, Heinz. Mobbing and Psychological Terrors at Work, Violence and Victims, 1990, pp. 119-126, Disponível em:  
[http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(2\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(2).pdf).

LIMA FILHO, Francisco das Chagas, O Assédio Moral nas Relações Laborais e a Tutela da Dignidade Humana do Trabalhador, São Paulo: LTr, 2009.

LOPEZ, Teresa Ancona. Dano Existencial, In Revista de Direito Privado – RDPriv, São Paulo, Ano 15, v. 57, jan-mar/2014, pp. 287-304.

LOPEZ, Teresa Ancona. O dano estético: responsabilidade civil, 2 ed. ver. atual. e ampl., São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi; FÁVERO, Marilde Luzia, Assédio Moral no Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador, In Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 25, n. 301, Jul. 2014, pp. 92-106.

MAGALHÃES, Aline Carneiro. Dano Existencial como Repercussão do Acidente de Trabalho, In Trabalho e Saúde, Belo Horizonte: RTM, 2015, pp. 143-172.

MAGALHÃES, Maria José. Assédio Sexual: um problema de direitos humanos das mulheres, In A. I. Sani (coord.). Temas de vitimologia: realidades emergentes na vitimação e respostas sociais. Coimbra: Almedina. 2011.

MARINO; Renato de Castro; MARINO, Lúcia Helena Fazzane de Castro. *A conduta do Assédio Moral Virtual no Ambiente de Trabalho*, In Revista Jurídica Luso-Brasileira, Lisboa, Ano 4 (2018), n. 2.

MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito das Obrigações*, 5ª ed., Lisboa: AAFDL Editora, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Assédio Moral no Emprego*, 5ª ed., São Paulo: Saraiva, 2017.

MENDONÇA, Suzana Maria Fernandes. A Boa Administração como Elemento de Efetivação de Direitos Fundamentais, In Atualidades na Ciência Jurídica: Intercâmbio Iberoamericano. Núcleo de Investigação do Instituto Politécnico da Maia. 1ª ed.: 2018. pp. 191-201.

MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de. *Direito das Obrigações, Volume I – Introdução. Da constituição das Obrigações*, 15ª ed., Coimbra: Almedina, 2018.

MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de. *Direito do Trabalho*. 4ª ed., Coimbra: Almedina, 2014.

MEUCCI, Mario. Il danno esistenziale nel rapporto di lavoro, In Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, Anno XXIII, n. 3, Parte Prima, Milano, 2004.

MESQUITA, Paulo, O assédio sexual nas relações laborais, In Novos estudos de direito do trabalho, 1ª ed., Lisboa: Chiado Editora, 2017, pp. 261-438.

MIRANDA, Jorge. *Manual de Direito Constitucional, Tomo IV*, 6a ed., Coimbra Editora, 2015.

MIRANDA, Jorge. Os Direitos Fundamentais na Ordem Constitucional Portuguesa. In Revista Española de Derecho Constitucional. Año 6. Núm. 18. Septiembre-Diciembre. 1986.

MOLINA, André Araújo. Dani Existencial por jornada de trabalho excessiva: critérios objetivos (horizontais e verticais) de configuração. *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, Lisboa, Ano 1, 2015, nº 5, pp. 129-166.

MORAES, Maria Celina Bodin de. *Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais*. Rio de Janeiro: Renovar, 2009.

MORAIS, Tatuana; MÚRIAS, Cláudia; MAGALHÃES, Maria José. Assédio Sexual no Trabalho: Uma Reflexão a partir de Ordenamentos Jurídicos, In *International Journal on Working Conditions*, n., 7, jun. 2014, pp. 34-51.

NADER, Paulo, *Curso de Direito Civil, vol. 7: responsabilidade civil*, 6ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 2016.

NASCIMENTO, Maria Emília Costa do, Responsabilidade Civil por Dano Existencial, *Revista Síntese Direito Civil e Processual Civil*, São Paulo, v. 12, n. 80, nov./dez., 2012, pp. 37-56.

NASCIMENTO, Sonia Mascaro. *Assédio Moral e Dano Moral no Trabalho*, 3 ed., São Paulo: LTr, 2015.

NELSON, Rocco Antônio Rangel Rosso; TEIXEIRA, Walkyria de Oliveira Rocha. Do assédio Moral trabalhista – construção doutrinária e jurisprudencial, in *Revista Magister de Direito do Trabalho*, n. 80, set-out/2017.

OLIVEIRA, Edson Alves de. Delimitando o conceito de stress. *Revista de Ciências Biológicas e Saúde (Anhanguera Educacional, Valinhos)*, v. I, p. 11-18, 2006.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. *Assédio Moral no Trabalho: Caracterização e Consequências*, São Paulo: LTr, 2013.

OLIVEIRA, Rafael Niebuhr Maia de; D'ONÓFRIOPAZ, Andrea, Reparação de Danos Extrapatrimoniais Decorrentes da Relação de Emprego e o Reconhecimento da Modalidade de Dano Existencial, *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, São Paulo, v. 27, n. 318, dez. 2015.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. O advento legal do dano existencial trabalhista, *Revista LTr*, São Paulo, v. 82, nº. 10, Out. 2018.

OTERO, Paulo. Instituições Políticas e Constitucionais, Vol. I, Almedina, Coimbra, 2016.

PACHECO, Mago Graciano de Rocha. O Assédio Moral no Trabalho – o elo mais fraco, Coimbra: Almedina, 2007.

PALMA RAMALHO, Maria do Rosário. Sobre os Limites do poder disciplinar, I Congresso Nacional de Direito do Trabalho, coord. Antônio Moreira, Coimbra: Almedina, 1998.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *O assédio sexual na relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2001.

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

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. Jus Navigandi, Teresina, Ano 10, n. 1149, 24 ag. 2006.

PARREIRA, Isabel Ribeiro. O Assédio Moral no Trabalho, in V Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Lisboa: Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2002.

PARREIRA, Isabel Ribeiro, O Assédio Sexual no Trabalho, in IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Coimbra: Almedina, 2002.

PEREIRA, Rita Garcia. Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho: contributos para a sua conceptualização, Coimbra: Almedina, 2009.

PEREIRA, Rita Garcia. Mobbing, In Código do trabalho: a revisão de 2009, Coimbra Coimbra Editora, 2011, pp. 115-121

PEREZ, João Celso Fares. Síndrome de Burnout, Síndrome do Esgotamento Profissional, In: Revista Meio Ambiente Industrial, v. 11, n. 62, 2006.

PINHEIRO, Rita Jorge, A responsabilidade civil dos agentes perante a vítima de assédio moral, In Vinte anos de questões laborais / Associação de Estudos Laborais, Coimbra: Coimbra Editora, 2013, pp. 409-435

PINTO, Paulo Mota. A Influência dos Direitos Fundamentais sobre o Direito Privado Português in Direitos Fundamentais e Direito Privado, António Pinto Monteiro; Jörg Neuner; Ingo Sarlet (org.), Almedina, Coimbra, 2007, p. 145-163.

PIZZOFERRATO, Alberto, Mobbing e danno esistenziale : verso una revisione della struttura dell'illecito civile, In Contratto e Impresa, Padova, Ano 18, n.1, Gennaio-Aprile 2002, pp. 304-321.

PORTUGAL. STJ, Processo n. 003709, de 07/07/1993, Relator: Ramos dos Santos.

PORTUGAL. STJ, 7ª Secção, proc. n. 1228/07.8TBAGH.L1.S1, em 03/02/2011, Rel. Lopes do Rego.

PORTUGAL. STJ, proc. n. 293/09.8TTSNT.L1.S1, de 24/10/2012, Rel. Maria Clara Sottomayor.

PORTUGAL. STJ, 1ª Secção, proc. n. 287/10.0TBMIR.S1, em 25/02/2014, Rel. Maria Clara Sottomayor.

PORTUGAL. STJ, Processo 217/10.0TTMAI.P1.S1, 4ª Secção, Relator Pinto Hespanhol, Data do Acórdão: 12/11/2015.

PORTUGAL. STJ, 7ª Secção, proc. n. 3643/13.9TBSTB.E1.S1, em 18/10/2018, Rel. Helder Almeida.

PORTUGAL. STJ, 6ª Secção, proc. n. 4378/16.6T8VCT.G1.S1, de 08/01/2019, Rel. Catarina Serra.

PORTUGAL. TRP, processo n. 9550087, em 03/07/1995, Rel. Bessa Pacheco.

PORTUGAL. TRP, proc. n. 0716615, em 10/03/2008, Rel. Ferreira da Costa.

PORTUGAL. TRP, Proc. n. 0812216, em 07/07/2008, rel. Ferreira da Costa

PORTUGAL. TRP, proc. n. 207/09.5TTBRG.P1, de 08/02/2010, Rel. Ferreira da Costa.

PORTUGAL. TRP, proc. n. 5943/06.5TBVFR.P1, em 20/04/2010, Rel. Vieira e Cunha.

PORTUGAL. TRP, Proc. n. 1827/11.3TTPRT.P1, em 04/02/2013, Rel.: Antônio José Ramos.

PORTUGAL. TRP, proc. n. 248/10.0TTBRG.P1, em 08/04/2013, Rel. Maria José Costa Pinto.

PORTUGAL. TRP, proc. n. 712/12.6TTPRT.P, Rel. Rui Penha, Data do Acórdão 19/05/2014.

PORTUGAL. TRP, proc. n. 85/12.2T8PVZ.P18, em 12/11/2015, Rel. Fernando Baptista.

PORTUGAL. TRP, Proc. n. 2326/16.2T8VNG.P1, em 07/05/2018, Rel. Domingos Morais.

PORTUGAL. TRE, Proc. n. 8928/15.7T8STB.E1, em 07/12/2016, Rel. João Nunes

PORTUGAL. TER, Proc. n. 838/13.9TTSTB.E1, em 14/09/2017, Relator: João Nunes.

PORTUGAL. TRC, proc. n. 236/11.9TTCTB.C2, em 07/03/2013, Rel. Jorge Manuel Loureiro

PORTUGAL. TRC, proc. n. 335/09.7TBNLS.C1, em 20/10/2015, Rel. Jorge Arcanjo.

PORTUGAL. TRC, Proc. n. 1565/14.5T8LRA.C1, em 14/01/2016, Rel. Paula do Paço

PORTUGAL. TRC, Proc. n. 8637/17.2T8CBR.C1, em 12/04/2018, Relator: Jorge Manuel Loureiro.

PORTUGAL. TRL, proc. n. 1550/13.4TBOER.L1-7, em 22/11/2016, Rel. Luís Filipe Pires de Sousa.

PUMAREJO, Daniel Quiles. La responsabilidad legal del patrono por los actos de hostigamiento sexual de sus supervisores: recomendaciones basadas em el desarrollo doctrinal, In Revista de Derecho Puertorriqueño, Vol. 42, N. 1, 2003, pp. 117-134.

QUINTAS, Paula. O percurso jurídico do assédio laboral, In Prontuário de Direito do Trabalho, n. 1, Centro de Estudos Judiciários – Lisboa: Almedina, 2018, pp. 281-306.

REBELO, Glória, Assédio moral e dignidade no trabalho, In: Prontuário de direito do trabalho, Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2006, pp. 105-119.

REDINHA, Maria Regina. Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho, In Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura, In Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura, coord. de José de Oliveira Ascensão [et al.]. Lisboa: Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2003, 2.v, p.833-847.

REIS NOVAIS, Jorge. Direitos Fundamentais: Trunfos contra a Maioria, Coimbra Editora, Coimbra, 2006.

REIS NOVAIS, Jorge. Direitos Fundamentais e Justiça Constitucional em Estado Democrático de Direito, Almedina, Coimbra, 2012.

RÍOS-FERNÁNDEZ, Luis. Aspectos psicológicos del acoso moral, In: Psicología forense: manual de técnicas y aplicaciones / coord. por Juan Carlos Sierra Freire, Eva Maria Jiménez González, Gualberto Buela Casal, 2006, pp. 450-481.

ROBLES CARRILLO, Margarita, El concepto de acoso en el derecho de la Unión Europea, in Revista de Derecho Comunitario Europeo, Madrid, Año 18, n.49, septiembre-diciembre 2014, pp.805-846.

ROCCO, Nelson; TEIXEIRA, Antônio Rangel Rosso; ROCHA, Walkyria de Oliveira. Da Construção Normativa do Assédio Moral no Ambiente Laboral no Ordenamento Jurídico Brasileiro, Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 29, n. 339, set. 2017, pp. 9-32 (<https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/113585>)

ROCCO, Nelson. Do Assédio Moral Trabalhista – construção doutrinária e jurisprudencial. Revista Magister de Direito do Trabalho, n. 80, set-out/2017, pp. 92-116.

SANTOS, Pedro Barrambana, Do Assédio Laboral – pelo Reenquadramento Dogmático do Assédio Moral, Coimbra: Almedina, 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. Curso de Direito Constitucional. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Neoconstitucionalismo e Influência de Direitos Fundamentais no Direito Privado: Algumas Notas sobre a Evolução Brasileira*, Revista civilistica.com, a. 1, n. 1, 2012, pp. 1-30.

SARLET, Ingo Wolfgang. A Influência dos Direitos Fundamentais no Direito Privado: O Caso Brasileiro, In: Direitos Fundamentais e Direito Privado, António Pinto Monteiro; Jörg Neuner; Ingo Sarlet (org.), Almedina, Coimbra, 2007, p. 111-144.

SARLET, Ingo Wolfgang. A Eficácia dos Direitos Fundamentais (e-book), 11a ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SARMENTO, Daniel; GOMES, Fábio Rodrigues. A Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações entre Particulares: O Caso das Relações de Trabalho, Revista TST, vol. 77, n. 4, Brasília, 2011, p. 60-101.

SCOGNAMIGLIO, Renato. Il danno morale (contributo alla teoria del danno extracontrattuale). Rivista di Diritto Civile, n. 3, p. 286, 1957.

SEQUEIRA, Alexandra Marques. Do Assédio no Local de Trabalho, um caso de flirt legislativo? Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenômeno, In Questões Laborais, Coimbra, Ano 13, n. 28, 2006, pp. 241-258.

SILVA, Nereida Veloso. *Dano Estético*. São Paulo: LTr, 2004.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho, 2 ed. rev. Ampl. E atual., São Paulo: Liv. E Ed. Universitária de Direito, 2012.

SILVA, Sônia Regina Teixeira da. O Estudo do Mobbing no Contexto das Relações Laborais. Revista Jurídica da Procuradoria-Geral do Distrito Federal, Brasília, v. 39, n. 1, pp. 219-234, 2014.

SIMM, Zeno. Acoso Psíquico no Ambiente de Trabalho: manifestações, Efeitos, Prevenção e Reparação, São Paulo: LTr, 2008.

SOARES, Flaviana Rampazzo. *Responsabilidade Civil por dano existencial*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SOUZA, Ionete de Magalhães; SOUZA JÚNIOR, Washington Navarro. A Responsabilidade Civil e as Implicações Jurídico-Penais Referentes ao Assédio Moral nas Relações Trabalhistas, *Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciário*, São Paulo, v. 27, n. 318, dez. 2015, pp. 89-108.

STEFANIS, Costas N.; STEFANIS, Nicholas C., Diagnóstico dos Transtornos Depressivos: uma revisão, In: *Transtornos Depressivos/ Mario Maj e Norman Sartorius*; trad. Claudia Dornelles, 2ª ed., Porto Alegre: Artmed, 2005, pp. 13-49.

TARTUCE, Flávio. *Manual de Direito Civil: volume único*, 7ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 2017.

TARTUCE, Flávio. *Manual de Responsabilidade Civil: volume único*, Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2018.

TEIXEIRA, João Luís Vieira. *O Assédio Moral no Trabalho: Conceito, Causas e Efeitos, Liderança Versus Assédio, Valoração do Dano e Sua Prevenção*, 3 ed., São Paulo: LTr, 2016.

TELLES, Inocêncio Galvão, *Direito das Obrigações*, 7ª ed., Coimbra: Coimbra Editora, 1997.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Acidente de trabalho e responsabilidade civil comum*. São Paulo: Saraiva, 1987.

TORRES, Anália; COSTA, Dália; et. al. *Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho*, Lisboa: CITE, 2016, p. 52. Disponível em: [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Assedio\\_Sexual\\_Moral\\_Local\\_Trabalho.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Assedio_Sexual_Moral_Local_Trabalho.pdf).

TRIGO, Maria da Graça. Adoção do Conceito de “Dano Biológico” pelo Direito Português, in *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Jorge Miranda*, Vol. VI, Coimbra Editora, 2012.

TUILLINI, Patrizia, *Mobbing e rapporto di lavoro*, In *Rivista Critica del Diritto Privato*, Ano XIX, 2000, nº. 3, p. 251.

UBILLOS, Juan María Bilbao. La Eficacia frente a Terceros de los Derechos Fundamentales en el Ordenamiento Español in *Direitos Fundamentais e Direito Privado*, António Pinto Monteiro; Jörg Neuner; Ingo Sarlet (org.), Almedina, Coimbra, 2007.

UBILLOS, Juan María Bilbao. La Eficacia de los Derechos Fundamentales frente a Particulares, Centro de Estudios Políticos e Constitucionales, 1997.

VARELA, João Antunes. *Das Obrigações em Geral*, I, 10ª ed., Coimbra: Almedina, 2000.

VASCONCELOS, Pedro Pais de. *Direito de Personalidade*. Coimbra: Almedina, 2019.

VAZ-SERRA, Adriano. O stress na vida de todos os dias. 3 ed. Coimbra: Distribuidora Minerva, 2007.

VENOSA, Sílvio de Salvo, *Direito Civil: obrigações e Responsabilidade Civil*, 17ª ed., São Paulo: Atlas, 2017.

VERDASCA, Ana Teresa. *Assédio Moral no Trabalho: uma aplicação ao sector bancário português*. 2010. 382f. Instituto Superior de Economia e Gestão, Universidade Técnica de Lisboa, Lisboa, 2010.

VIEIRA DE ANDRADE, José Carlos. Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976, 5ª ed., Almedina, Coimbra, 2017.

ZIVIZ, Patrizia, L'evoluzione del sistema di risarcimento del danno: modelli interpretativi a confronto, *Rivista Critica del Diritto Privato*, Napoli: Jovene Editore, Anno XVII, nn. 1-2, Giugno 1999.

WOTHER, Ellen Lindemann; RIOS, Roger Raupp. Assédio Moral Discriminatório no Ambiente de Trabalho e o Princípio da Prevenção. Disponível em: [https://www.uniritter.edu.br/files/sepesq/arquivos\\_trabalhos/3612/859/978.pdf](https://www.uniritter.edu.br/files/sepesq/arquivos_trabalhos/3612/859/978.pdf). Acesso em 10 mar. 2018.

WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Goés; PAMPLONA FILHO, Rodolfo, *Assédio Moral Laboral e Direitos Fundamentais*, São Paulo: LTr, 2014.

