



---

**CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

**ALISSON DOS SANTOS RODRIGUES DA SILVA**

**O ASSÉDIO MORAL NA ATIVIDADE BANCÁRIA**

ALISSON DOS SANTOS RODRIGUES DA SILVA

## **O ASSÉDIO MORAL NA ATIVIDADE BANCÁRIA**

Pesquisa apresentada à disciplina de Trabalho de Curso (TC) do curso de Bacharelado em Direito da Faculdade de Apucarana- FAP, para obtenção de nota parcial.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Fabíola Carrero.

ALISSON DOS SANTOS RODRIGUES DA SILVA

## **O ASSÉDIO MORAL NA ATIVIDADE BANCÁRIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Bacharelado de Direito da Faculdade de Apucarana – FAP, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito, com nota final igual a \_\_\_\_\_, conferida pela Banca Examinadora formada pelos professores:

### **COMISSÃO EXAMINADORA**

---

Prof

Faculdade de Apucarana

---

Prof

Faculdade de Apucarana

---

Prof

Faculdade de Apucarana

Apucarana, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2020.

SILVA, Alisson Dos Santos Rodrigues Da. **O Assédio Moral na Atividade Bancária**. 55p. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia). Graduação em Direito. Faculdade de Apucarana - FAP. Apucarana-Pr. 2020.

## RESUMO

Com o desenvolvimento da sociedade e das transações financeiras realizadas por seus integrantes, proporcionadas pela globalização, a figura dos bancos ganhou espaço, passando a utilizar, ao longo do tempo, mecanismos virtuais de transferência de valores. Tal fato, aliado a importância da lucratividade, estimulou a realização de uma gestão voltada ao lucro e a competitividade. Este cenário, possibilitou e estimulou ações ilegais e imorais no ambiente de trabalho, como é o caso do assédio moral, que interfere na qualidade de vida no ambiente de trabalho e se manifesta por reiteradas ações que visam denegrir a imagem do funcionário, acarretando em inúmeras consequências negativas para a vida da vítima, seja dentro do ambiente de trabalho ou fora dele, como no ambiente social e familiar. Considerando tal fato, este estudo tem por objetivo apresentar a responsabilidade civil dos bancos na ocorrência do assédio moral em sua organização, apresentando inicialmente a definição e as características do assédio moral, posteriormente as causas e as consequências do assédio moral nos bancos e, por fim, apresentando a responsabilização dos bancos, com ações preventivas e reparativas. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, que utiliza dados históricos de livros e artigos científicos em sua fundamentação teórica. Os resultados revelam que as Varas Trabalhistas vêm analisando os casos de assédio moral e estabelecem medidas que buscam a reparação e a compensação da vítima pelos danos sofridos, de modo que a pena exerça sua função sancionadora e pedagógica. Contudo, em razão da inexistência de legislação específica sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, com punições efetivas, ainda há muito o que melhorar e cabe ao legislador apresentar tal questão de forma expressa, editando leis que assegurem a preservação da dignidade da pessoa humana ao trabalhador, como princípio constitucional, melhorando a qualidade do ambiente da empresa e dando maior segurança jurídica à vítima do assédio moral.

**Palavras-chave:** Ações preventivas e reparativas. Ambiente de trabalho. Responsabilização civil.

SILVA, Alisson Dos Santos Rodrigues Da . **Moral Harassment in Banking**. 55p. Work (Monograph). Law Graduation. FAP – College of Apucarana. Apucarana-Pr. 2020.

## **ABSTRACT**

With the development of society and the financial transactions carried out by its members, provided by globalization, the figure of banks has gained space, over time using virtual mechanisms for transferring values. This fact, combined with the importance of profitability, stimulated the realization of a management focused on profit and competitiveness. This scenario, made possible and stimulated illegal and immoral actions in the work environment, as is the case of moral harassment, which interferes in the quality of life in the work environment and is manifested by repeated actions that aim to denigrate the image of the employee, resulting in numerous negative consequences for the victim's life, either inside the work environment or outside it, as well as in the social and family environment. Considering this fact, this study aims to present the civil liability of banks in the event of moral harassment in their organization, initially presenting the definition and characteristics of moral harassment, then the causes and consequences of moral harassment in banks and, finally , presenting the responsibility of the banks, with preventive and reparative actions. It is a qualitative research, which used historical data from books and scientific articles in its theoretical foundation. The results reveal that the Labor Courts have been analyzing the cases of moral harassment and establish measures that seek the reparation and compensation of the victim for the damages suffered, so that the penalty exercises its sanctioning and pedagogical function. However, due to the lack of specific legislation on moral harassment in the workplace, with effective punishments, there is still much to improve and it is up to the legislator to express this issue in an express way, editing laws that ensure the preservation of the dignity of the human person. to the worker, as a constitutional principle, improving the quality of the company's environment and giving greater legal certainty to the victim of moral harassment.

**Keywords:** Preventive and reparative actions. Workplace. Civil liability.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>ASSÉDIO MORAL.....</b>	<b>8</b>
<b>2.1</b>	<b>Definição de Assédio Moral.....</b>	<b>9</b>
<b>2.2</b>	<b>Estudos Iniciais Sobre o Assédio Moral no Trabalho.....</b>	<b>11</b>
<b>2.3</b>	<b>Tipos de Assédio Moral.....</b>	<b>15</b>
<b>2.4</b>	<b>Assédio Moral Organizacional.....</b>	<b>17</b>
<b>2.5</b>	<b>Princípio da Dignidade da Pessoa Humana nas Relações de Trabalho.....</b>	<b>19</b>
<b>3</b>	<b>ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL DOS BANCOS.....</b>	<b>21</b>
<b>3.1</b>	<b>O Sistema Financeiro.....</b>	<b>24</b>
<b>3.2</b>	<b>Causas do Assédio Moral no Setor Bancário.....</b>	<b>25</b>
<b>3.3</b>	<b>Consequências do Assédio Moral no Setor Bancário.....</b>	<b>26</b>
<b>4</b>	<b>RESPONSABILIDADE CIVIL DOS BANCOS.....</b>	<b>32</b>
<b>4.1</b>	<b>Legislação Aplicável.....</b>	<b>36</b>
<b>4.2</b>	<b>Ações Preventivas.....</b>	<b>40</b>
<b>4.3</b>	<b>Ações Reparativas.....</b>	<b>43</b>
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>48</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>50</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Com a globalização e o avanço dos meios de comunicação, as pessoas passaram a realizar transações financeiras em volumes maiores, movimentando grandes quantias de forma virtual e em curto espaço de tempo. Essa nova realidade social ocasionou o aumento das organizações financeiras, bem como fez com que as funções desempenhadas dentro dos bancos passassem a serem voltadas na captação de clientes e na lucratividade.

O trabalho no ambiente bancário demanda a realização de funções importantes e essenciais para a organização, causando competitividade na busca por melhores cargos e salários. Em razão de tal contexto, o clima encontrado no ambiente bancário faz com que inúmeros casos de assédio moral sejam registrados no decorrer do contrato de trabalho, causando diversas consequências para a própria organização bancária e para a vida dos funcionários dessas empresas.

A prática do assédio moral na atividade bancária está cada vez mais frequente. Contudo, a legislação é omissa quanto a punição e responsabilização efetiva dos empregadores e dos responsáveis pela conduta imoral no ambiente de trabalho, tendo os juristas que utilizarem outras fontes do direito, como é o caso da analogia para a apreciação do caso e punição dos culpados.

A lacuna legal existente, no tocante a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho, especialmente nos bancos, locais mais propícios para sua ocorrência, acarreta dificuldades na efetiva punição do agressor e na reparação dos danos causados para a vida da vítima.

Tal fato faz com que seja necessária a criação de novas leis que assegurem os direitos dos trabalhadores e estabeleçam medidas capazes de prevenir a prática do assédio moral no ambiente, bem como medidas eficazes de punição do agressor e de reparação da vítima, razão pela qual o tema do presente trabalho se mostra de relevante valor social e jurídico, justificando-se em sua importância para a sociedade e para a preservação dos direitos de milhares de trabalhadores da sociedade brasileira.

Dessa forma, o objeto deste texto consiste na análise da responsabilidade civil dos bancos na prática do assédio moral dentro de suas organizações, apontando práticas preventivas e reparativas no combate à ocorrência do assédio moral.

Conta com o objetivo de apresentar as principais ações que podem ser realizadas para prevenir a ocorrência do assédio moral nas organizações bancárias, bem como os meios de reparação possíveis aos empregados que se sentirem lesados com a conduta praticada no interior do ambiente de trabalho.

Nesse sentido, o primeiro capítulo será destinado ao conceito de assédio moral e sua evolução no ambiente trabalho, apresentando os tipos de assédio moral e o princípio da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho; o segundo capítulo será destinado ao assédio moral organizacional nos bancos, citando as causas e as consequências de sua ocorrência na vida da empresa e da vítima; e por fim, no terceiro capítulo será analisada a responsabilidade civil dos bancos na reparação da ocorrência do assédio moral nos termos da legislação nacional aplicável, citando ações preventivas e reparativas.



## 2 ASSÉDIO MORAL

Juntamente com a evolução da sociedade e dos meios de comunicação utilizados por ela, o assédio moral passou a existir no meio social e principalmente no ambiente de trabalho, devido a competitividade e as cobranças realizadas com os profissionais, gestores e administradores das organizações empresariais.

Com a globalização e a Revolução Tecnológica ocorreu uma transformação significativa no contexto de terrorismo psicológico no ambiente de trabalho e nas ações do empregador em razão da competitividade dos produtos para a venda no mercado, onde o empregado passa a ser cada vez mais cobrado. O desenvolvimento do ambiente de trabalho e a inserção de funcionários nos setores da economia, onde se busca o sucesso da empresa, dá origem a competição por melhores cargos e salários, ambiente proliferador de comportamentos humanos, saudáveis ou não para a qualidade do ambiente de trabalho e o relacionamento humano. Em decorrência da maior tensão existente no ambiente de trabalho, surge o assédio moral<sup>1</sup>.

O termo assédio moral foi utilizado pela primeira vez em estudos da Biologia, na década de 1960 por Konrad Lorenz. Tal estudo obteve como resultado o comportamento agressivo de um grupo de animais de pequeno porte em situações de invasões de território por outros animais, apontando que por meio de intimações e atitudes agressivas coletivas, o grupo tentava expulsar o animal invasor solitário. Portanto, o assédio moral foi verificado, primeiramente, em um grupo de animais e somente posteriormente foi verificado sua incidência no relacionamento humano. Em ambos os casos, as características, ações e comportamentos são similares de acordo com o ambiente e as ações dos demais integrantes do meio social analisado<sup>2</sup>.

Os resultados apresentados por este estudo foram utilizados em 1972 pelo pesquisador Peter-Paul Heinemann para descrever o comportamento agressivo de algumas crianças em relação a outras dentro das escolas. Em diversos ambientes foram constatadas a interferência do assédio moral, seja em animais e humanos,

---

<sup>1</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. São Paulo: Atlas, 2012, p. 33.

<sup>2</sup> FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2 ed. Campinas: Russell, 2010, p. 38.

como ambientes escolares, locais de trabalho e na própria sociedade, dado que o relacionamento humano é complexo<sup>3</sup>.

Com relação aos estudos sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, seu início se deu por Heinz Leymann, pesquisador em Psicologia do Trabalho, por meio de um ensaio científico publicado em 1984, mediante a descrição de ações e suas consequências no desenvolvimento e no ambiente do trabalho<sup>4</sup>.

A busca por pesquisas referentes ao assédio moral no ambiente de trabalho ganhou espaço nos últimos anos, tendo em vista a importância do tema e sua influência direta no sucesso da empresa e na qualidade de vida da população. Em território nacional, o assédio moral passou a ter relevância jurídica a partir de 05 outubro de 1988, momento em que foi promulgada a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, incluindo a defesa da personalidade como um direito fundamental do homem, tornando jurídico o dano moral<sup>5</sup>.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, o abalo moral passou a ser considerado um dano passível de proteção jurídica, seja no ambiente de trabalho ou fora dele. Contudo, no presente texto analisaremos apenas o assédio moral no ambiente de trabalho, especialmente no trabalho bancário, suas características e consequências sociais e jurídicas.

## 2.1 Definição de Assédio Moral

A definição de assédio moral foi realizada mediante estudos e análises práticas, sendo definida primordialmente como uma conduta abusiva com a finalidade de humilhar e constranger a outra pessoa, seja em ambiente social, familiar ou de trabalho.

O assédio moral é uma conduta abusiva, realizada de forma intencional e frequente, cuja finalidade é diminuir, humilhar e constranger um indivíduo ou um grupo de pessoas, rebaixando as condições de trabalho, atingindo a dignidade e colocando em risco a integridade pessoal e profissional da vítima<sup>6</sup>.

---

<sup>3</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral**: a violência perversa no cotidiano. 16 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010, p. 76.

<sup>4</sup> GUEDES, Marcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTR, 2008, p. 34.

<sup>5</sup> FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. **Saúde mental para e pelo trabalho**. São Paulo: LTR, 2010, p. 675.

<sup>6</sup> FREITAS, Maria de Ester; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2009, p. 37.

No ambiente de trabalho, o assédio moral é caracterizado pela conduta em que um funcionário é humilhado e constrangido por outro colega de trabalho ou superior hierárquico, afetando sua integridade física e emocional, influenciando sua vida profissional, familiar e social. Dessa forma, considera-se assédio moral um conjunto de condutas reiteradas, geralmente praticada por agente que se encontra em situação hierarquicamente superior à vítima, de forma a atingi-la ou permitir que outros empregados de mesmo nível funcional a atinjam, ofendendo sua honra e sua dignidade mediante humilhações e desestabilização do ambiente de trabalho<sup>7</sup>.

A conduta praticada no assédio moral influencia a qualidade do ambiente de trabalho e a vida pessoal dos envolvidos, causando problemas em diversas estruturas de sua vida, prejudicando a realização de sua função na empresa, especialmente. Contudo, o assédio moral, em muitos casos, causa danos psicológicos graves para as vítimas, tendo em vista que para que ocorra de fato dentro de uma organização, é necessário o desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas, onde a vítima é incapaz de reagir às agressões de que é alvo<sup>8</sup>.

Considerando os danos causados pelo assédio, tem-se que:

O assédio moral diz respeito a um tipo específico de dano ao patrimônio moral. É uma a) violência pessoal; b) necessariamente moral e psicológica; c) multilateral (pode ser horizontal: entre colegas de mesma hierarquia; vertical descendente: do superior hierárquico ao seu subordinado; ou mesmo vertical ascendente: que parte do grupo subordinado e se dirige ao seu superior direto); d) individual ou coletivamente<sup>9</sup>.

De acordo com este autor, o assédio moral atinge a personalidade da vítima, sendo caracterizado por uma violência pessoal realizada no ambiente de trabalhos, por colegas de trabalho ou superior hierárquico, de forma reiterada ao longo do tempo.

Portanto, o assédio moral é uma violência sistêmica e repetitiva, diferente de algo que ocorra como um fato isolado do ambiente de trabalho que pode,

---

<sup>7</sup> ALKIMIM, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 3 ed. Curitiba: Juruá, 2013, p. 37.

<sup>8</sup> OLIVEIRA, Renato Tochetto de. Propostas de um modelo de ciclo básico do Assédio Moral no Trabalho sua sustentação teórica e uma breve descrição da atuação da Superintendência Regional do Trabalho em Santa Catarina. In: TOLFO, Suzana da Rosa; OLIVEIRA, Renato Tochetto de. **Assédio moral no trabalho**: Características e intervenções. Florianópolis: Lagoa Editora, 2015, p. 19.

<sup>9</sup> PEDUZZI, Maria. Assédio Moral. **Revista TST**, Brasília, v. 73, n. 2, abr./jun., 2007, p. 7.

simplesmente, ser caracterizado por um momento de impaciência ou de humor alterado. Para a caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho é necessária as que condutas de violência e degradação sejam frequentes e repetitivas ao longo dos dias e meses, já que a realização de uma única ofensa esporádica não caracteriza assédio moral<sup>10</sup>.

Além disso, não é necessária a caracterização de dano explícito ou o adoecimento decorrente do assédio moral, sendo este punido pelo comportamento do agente. Para a caracterização do assédio moral é necessário demonstrar o desvio ou o abuso de comportamento do agente, independentemente de ter gerado ou não consequências à saúde da vítima<sup>11</sup>.

A caracterização do assédio moral não demanda a existência de um dano na vítima, já que a legislação busca punir a ação de ofender ou denegrir, sendo desnecessária que tal ação tenha causado danos à vítima. Portanto, o assédio moral se concretiza na ação de ofender ou denegrir o trabalhador na realização de suas funções, não tendo necessidade de comprovação do dano efetivo em decorrência da conduta.

## 2.2 Estudos Iniciais Sobre o Assédio Moral no Trabalho

Com a existência do assédio moral no ambiente de trabalho, algumas medidas são trazidas pela legislação como requisitos para sua ocorrência e consequências jurídicas. Neste primeiro momento, busca-se destacar os estudos iniciais sobre o assédio moral no ambiente de trabalho.

Em definição, o assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva, realizada de forma repetitiva, que atente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou prejudicando o clima de trabalho. Essa conduta pode ser um gesto, uma palavra, um comportamento ou uma atitude. Portanto, o assédio moral é aquele realizado no ambiente de trabalho, de forma reiterada, por meio de condutas e ações que buscam ofender ou denegrir a imagem ou a integridade física e emocional de um empregado, com consequências

---

<sup>10</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 7 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012, p. 38.

<sup>11</sup> OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira. **O Dano Pessoal no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2010, p. 200.

na qualidade do próprio ambiente de trabalho e subsidiariamente, na vida pessoal, familiar e social da vítima<sup>12</sup>.

Nesse sentido, o assédio moral é caracterizado com:

A exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização<sup>13</sup>.

O assédio moral é mais comum entre pessoas com cargo hierarquicamente diferentes, praticadas pelo superior ao empregado, em período de longa duração e em repetidas vezes ao longo da jornada de trabalho, com o intuito de atingir a personalidade do funcionário. As condutas presentes no assédio moral são caracterizadas por situações de humilhação ocorridas durante a jornada de trabalho, de caráter repetitivo e violento, sem a existência da ética que deveria permear as todas as relações de trabalho<sup>14</sup>.

O agente responsável pelo assédio moral contraria as orientações éticas, sociais e legais que deveriam estar presentes nas relações de trabalho e pratica ações indevidas ao ambiente de trabalho e a boa-fé que deve guardar todas as relações humanas. Deste modo, o assédio moral no ambiente de trabalho são todos os atos comissivos ou omissivos, realizados por meio de atitudes, gestos e comportamentos de algum gestor ou superior hierárquico, que correspondem a uma atitude contínua e ostensiva de perseguição ao funcionário que pode acarretar danos importantes às suas condições físicas, psíquicas, morais e existenciais<sup>15</sup>.

Tem-se que não são apenas condutas que são consideradas assédio moral, mas também as omissões podem concretizar o assédio moral, contudo, em ambos os casos, a ocorrência deve ser contínua e com o objetivo de perseguir negativamente o funcionário. A situação de conflito no ambiente de trabalho se caracteriza como assédio moral a partir do momento em que são observadas algumas

---

<sup>12</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010, p. 17.

<sup>13</sup> LIPPMAN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTR, 2005, p. 95.

<sup>14</sup> BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. 3 ed. São Paulo: EDUC, 2013, p. 21.

<sup>15</sup> GUEDES, Marcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTR, 2008, p. 33.

características na conduta praticada, como a prática de situações que degradem o clima de trabalho ou a prática de situações reiteradas com a finalidade de humilhar e denegrir a vítima, geralmente, funcionário em cargo inferior ao infrator<sup>16</sup>.

Em ambos os casos, ocorre o prejuízo na relação de trabalho, influenciando a qualidade do ambiente de trabalho, a prestação do serviço e das funções do funcionário, reduzindo seu grau de competência e prejudicando a vida pessoal das vítimas envolvidas. Trata-se de condutas abusivas manifestadas por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que tragam dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de um funcionário, colocando em perigo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho<sup>17</sup>.

Esses comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos possuem o intuito comum de atingir a personalidade e a integridade física e moral da vítima, prejudicando a realização de seu trabalho e de suas funções dentro da empresa, atingindo, muitas vezes, a vida fora do ambiente do trabalho da vítima. O assédio moral é manifestado por meio de brincadeiras maldosas, piadas, grosserias, gestos obscenos, isolamento de um ou mais colegas de trabalho, sendo resultando de conflitos interpessoais, que acarretam em dificuldades de convivência e competitividade para o alcance de uma posição de destaque dentro da empresa<sup>18</sup>.

A principal motivação do assédio moral é a competitividade e a inveja da vítima, que muitas vezes, apresenta bons resultados no desenvolvimento de seu trabalho, o que desencadeia uma série de conflitos, tendo em vista que os superiores hierárquicos não querem perder seu poder de gerência. Assim, o assédio moral tem por finalidade desestimular, desacreditar, deprimir, isolar e fragilizar a autoestima da vítima, fazendo com que, no âmbito do Direito do Trabalho, essas finalidades, muitas vezes, sejam capazes de causar a extinção do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador<sup>19</sup>.

Muitas vezes, se busca por meio do assédio moral, afastar o funcionário de seu cargo, estimulando pedidos de demissão em razão das ofensas sofridas no dia a dia do trabalho e das consequências psíquicas delas na realização

---

<sup>16</sup> MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Assédio moral em estabelecimentos bancários**. Brasília: Ministério do Trabalho, 2013, p. 05.

<sup>17</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. 16 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010, p. 65.

<sup>18</sup> ALKIMIM, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 3 ed. Curitiba: Juruá, 2013, p. 64.

<sup>19</sup> PEDUZZI, Maria. Assédio Moral. **Revista TST**, Brasília, v. 73, n. 2, abr./jun., 2007, p. 31-32.

da função e do trabalho exercido. Existem diversas maneiras de hostilizar um funcionário no ambiente de trabalho e nem todas são consideradas assédio moral. Portanto, para caracterizar o assédio moral no trabalho, a conduta de menosprezar e humilhar o trabalhador devem ser reiteradas e com objetivo de obter vantagem ao agressor, ou seja, a hostilização deve ser frequente e repetitiva, atentando contra a integridade física e psicológica do trabalhador, de modo a ameaçar seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho<sup>20</sup>.

Apenas condutas reiteradas com a finalidade de menosprezar, humilhar e denegrir o funcionário são consideradas caracterizadoras do assédio moral e devem ser punidas pela empresa e pela legislação. O assédio moral, “trata-se, portanto, da exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, feitas de forma repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho e o exercício de suas funções”<sup>21</sup>.

No tocante à duração, o assédio moral pode ter duração de tempo indefinido, uma vez que as agressões podem se prolongar por muitos anos, causando danos à vítima de forma silenciosa, muitas vezes imperceptíveis por outras pessoas frequentes ao local de trabalho da vítima e do agressor. A duração do assédio moral é relativa e pode ser caracterizada por um mês, um ano ou uma década, não havendo limite específico de prazo. Contudo, em razão da necessidade de reiteração da ofensa, a duração não pode se dar apenas em um dia, já que uma conduta grosseira não caracteriza assédio moral<sup>22</sup>.

Quanto ao resultado do assédio moral, tem-se um ambiente de trabalho opressor aos funcionários, em decorrência da intensa pressão exercida sobre eles, causando-lhes estresse, debilidades na saúde física e mental e dificuldade para atingir o nível de produção desejado e exigido pela empresa. O ambiente de trabalho, quando presente o assédio moral, torna-se opressor, ocasionando em dificuldades para os trabalhadores nele inserido, prejudicando a realização da função dos funcionários e o sucesso da organização empresarial<sup>23</sup>.

---

<sup>20</sup> GLOCKNER, César Luís Pacheco. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: IOB Thonson, 2004, p. 09.

<sup>21</sup> *Ibidem*.

<sup>22</sup> ALKIMIM, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 3 ed. Curitiba: Juruá, 2013, p. 37.

<sup>23</sup> FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2 ed. Campinas: Russell, 2010, p. 33.

Em decorrência de suas consequências prejudiciais, o assédio moral no ambiente de trabalho é contrário à Constituição Federal de 1988, afrontando ao princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, inciso III, bem como fere o preceito constitucional previsto no artigo 225, que assegura um meio ambiente equilibrado, que torna sadia a qualidade de vida<sup>24</sup>.

A existência do assédio moral afasta o equilíbrio e a qualidade de vida do ambiente de trabalho, afrontando ao princípio da dignidade da pessoa humana, amparado pela norma legal. Portanto, o assédio moral realizado em ambiente de trabalho é contrário aos princípios trazidos pela Constituição Federal vigente, violando direitos fundamentais.

### 2.3 Tipos de Assédio Moral

De acordo com a doutrina, o assédio moral pode ser dividido em espécies que merecem destaque na pesquisa. Essas espécies diferem-se em razão da forma como ocorre o assédio moral, bem como em razão dos agentes envolvidos na conduta ofensiva.

O assédio moral é caracterizado por causar dano ao patrimônio moral, com algumas características específicas, como a caracterização de uma violência pessoal, necessariamente moral e psicológica, multilateral, realizada de forma individual ou coletivamente. De acordo com a classificação multilateral, o assédio moral pode ser realizado em quatro esferas diferentes, podendo ser vertical descendente, vertical ascendente, horizontal ou misto, com conceitos e práticas diferenciadas, todas no ambiente de trabalho<sup>25</sup>.

O assédio moral vertical descendente é aquele realizado de cima para baixo, ou seja, praticado por um superior hierárquico. É o tipo mais comum de assédio moral e constitui abuso de direito, consubstanciado no abuso do exercício do poder empregatício pelo empregador sobre o empregado. Em razão da subordinação existente entre superior e empregado, os danos são maiores, fazendo com que o funcionário suporte, além do assédio, a pressão do medo de perder o emprego<sup>26</sup>.

---

<sup>24</sup> BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 29 maio 2020.

<sup>25</sup> PEDUZZI, Maria. Assédio Moral. **Revista TST**, Brasília, v. 73, n. 2, abr./jun., 2007, p. 7.

<sup>26</sup> RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: Método, 2013, p. 306.



O mais comum das espécies de assédio é o assédio vertical descendente, praticado de um superior hierárquico para um subordinado, em razão do abuso do exercício do poder existente na aplicação do exercício da função dentro da organização empresarial. De acordo com as pesquisas realizadas ao longo dos anos, foi possível verificar que “o assédio moral vindo de um superior hierárquico tem consequências muito mais graves sobre a saúde do que o assédio horizontal, pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem mais dificuldade para achar”<sup>27</sup>.

Os danos causados pelo assédio moral vertical descendente são mais graves, se considerado as demais espécies de assédio, já que a vítima fica com medo de perder o emprego, ocasionando dificuldades de defesa e dificuldades para denunciar a ofensa moral. Com menor incidência tem-se o assédio moral vertical ascendente, realizado pelo empregado subordinado ou um grupo dele em relação ao superior direto ou empregador. Este tipo de assédio é possível, mas dificilmente acontece em razão de alguns fatores que o reduzem consideravelmente, como o poder potestativo da empresa, a incerteza da relação de emprego e as dificuldades de reinserção no mercado de trabalho em caso de desemprego<sup>28</sup>.

Apesar de pouco existente, o assédio moral vertical ascendente ocorre na prática e é realizado por um subordinado ao seu superior hierárquico, mediante ofensas, ações e comentários sobre o trabalho ou vida pessoal do superior com o intuito de denegrir sua imagem e personalidade. O assédio moral vertical ascendente geralmente ocorre quando há insegurança ou inexperiência do superior hierárquico, de modo que este não consiga manter o domínio e a ordem sobre os trabalhadores. Trata-se dos casos onde o superior não possui experiência no contato com funcionários ou na realização do poder de mando<sup>29</sup>.

Com ocorrência ainda menos frequente, tem-se o assédio moral horizontal, praticado entre os colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico, sem a ascendência funcional entre si. São casos menos prováveis, mas possíveis, onde a conduta reprovável de assédio é motivada por inveja pela discrepância salarial, por

---

<sup>27</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: redefinindo o assédio moral. 7 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012, p. 112.

<sup>28</sup> FONSECA, Rodrigo. **Justiça do trabalho e dignidade da pessoa humana**: algumas relações do direito do trabalho com os direitos civil, ambiental, processual e eleitoral. São Paulo: LTR, 2007, p. 87.

<sup>29</sup> ALKIMIM, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 3 ed. Curitiba: Juruá, 2013, p. 65.

maior competência da vítima, pelo relacionamento da vítima com o superior hierárquico ou por ciúmes<sup>30</sup>.

Trata-se do assédio moral praticado entre funcionários de um mesmo patamar hierárquico, não havendo superiores ou subordinados, ou seja, é aquele realizado entre os colegas de trabalho, seja por questão salarial, inveja ou puramente por má-fé. No assédio moral horizontal a ação discriminatória é desencadeada pelos próprios colegas de trabalho, em idêntico grau na escala hierárquica, cujos fatores responsáveis, em suma, são a competição, a preferência pessoal do chefe pelo trabalho da vítima, dando ensejo à inveja, ao racismo e à xenofobia, fazendo com que a vítima seja assediada moralmente por um ou por um grupo de colegas de trabalho<sup>31</sup>.

Por fim, tem-se o assédio moral misto, mais raro de acontecer ainda, caracterizado quando a vítima sofre o assédio tanto de colegas de trabalho que se encontram no mesmo nível hierárquico quanto pelos seus superiores hierárquicos, ou seja, a vítima é assediada moralmente pelos colegas de trabalho e pelo seu superior ao mesmo tempo. Trata-se de um tipo de assédio moral existente em ambientes de trabalho com grande competitividade interna e mau gerenciado, dando ensejo a ambientes estressantes e pouco saudáveis aos funcionários<sup>32</sup>.

Esse último tipo existente de assédio moral no ambiente de trabalho, misto, é pouco provável na prática, mas possível, desencadeado quando a vítima sofre ofensas de seus superiores e de seus colegas de trabalho, causando maiores danos à sua integridade física, moral e psíquica.

## 2.4 Assédio Moral Organizacional

Outro conceito de assédio moral importante para a realização desta pesquisa, é do assédio moral organizacional, realizado dentro da estrutura da própria empresa, com efeitos na organização empresarial completa e em grupo maior de trabalhadores.

O assédio moral organizacional é o processo no qual a violência está inserida na estrutura e nas políticas organizacionais e gerenciais da empresa,

---

<sup>30</sup> FONSECA, Rodrigo. **Justiça do trabalho e dignidade da pessoa humana**: algumas relações do direito do trabalho com os direitos civil, ambiental, processual e eleitoral. São Paulo: LTR, 2007, p. 87.

<sup>31</sup> GUEDES, Marcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTR, 2008, p. 36.

<sup>32</sup> *Ibidem*, p. 37.

consideradas abusivas e inadequadas à uma organização, com propósito de exercer o gerenciamento do trabalho e dos funcionários, visando produtividade e controle organizacional abusivo. As condutas ofensivas, no assédio moral organizacional, estão inseridas na própria estrutura e organização da empresa e fazem parte do processo de gerência da organização, ou seja, parte do próprio sistema de gerência da empresa e não de superiores específicos ou individuais<sup>33</sup>.

O assédio moral organizacional é um conjunto sistemático de práticas reiteradas, inseridas nas estratégias e métodos de gestão, mediante a utilização de pressões, humilhações e constrangimentos no alcance de determinados objetivos empresariais ou institucionais, referentes ao controle do trabalhador, o custo do trabalho, o aumento da produtividade e a exclusão ou prejuízos de indivíduos ou grupos com fundamentos discriminatórios<sup>34</sup>.

O objetivo do assédio moral organizacional não é atingir uma determinada pessoa do ambiente de trabalho, mas controlar todo o grupo indiscriminadamente, mediante algumas práticas organizacionais, como a gestão por estresse, gestão por injúria, gestão por medo, exposições constrangedoras de resultados, premiações negativas, ameaças ou cobranças exageradas. Trata-se de um assédio coletivo, onde todos os envolvidos na empresa sofrem as pressões e as ofensas do sistema de gestão, prejudicando a qualidade e a segurança do ambiente de trabalho como um todo, fazendo com que os funcionários sofram consequências morais dessa gestão incorreta<sup>35</sup>.

O assédio organizacional pode ser observado de forma sutil e explícita, em diversas situações, como nas políticas e nas práticas organizacionais e gerenciais. Esse tipo de assédio, geralmente é caracterizado, em estratégias de gestão abusivas, como processos e políticas organizacionais, sem a existência necessária de um agressor personalizado, já que o alvo é generalizado e atinge diretamente a maioria ou toda a equipe de trabalho. A caracterização do assédio moral organizacional se dá de diferentes formas, dependendo do grau de ofensividade da gestão, podendo ser explícito ou implícito no tratamento dos funcionários. Neste tipo

---

<sup>33</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo®, 2008, p. 21.

<sup>34</sup> GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOOL, Lis Andrea Pereira. **Assédio Moral Interpessoal e Organizacional**. São Paulo: LTR, 2009, p. 37.

<sup>35</sup> SOBOLL, *op. cit.*, p. 22.

de assédio, dificulta-se a individualização do agressor e das vítimas, devido à sua coletividade<sup>36</sup>.

O objetivo do assédio organizacional é exercer o controle sobre a coletividade e garantir o alcance de objetivos organizacionais e gerenciais. Dessa forma, a empresa, no assédio organizacional, promove o ambiente ensejador de violência, com superiores hierárquicos com espaço limitado de ação dentro dos objetivos e das normas estabelecidas pela empresa<sup>37</sup>.

No assédio organizacional a empresa é estruturada com base em ações que ensejam a ofensa moral de seus funcionários, limitando aos gestores apenas a aplicação das normas internas dentro dos objetivos propostos, causando um ambiente opressor e passível de desenvolvimento de problemas emocionais aos seus integrantes.

## 2.5 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana nas Relações de Trabalho

O princípio da dignidade da pessoa humana é previsto na Constituição Federal dentre um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, devendo ser aplicado em todas as esferas da sociedade e recepcionados em todos os demais ramos do Direito. Sua previsão expressa é encontrada no artigo 1º, inciso III, com as seguintes palavras:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:  
I - a soberania;  
II - a cidadania;  
III - a dignidade da pessoa humana;  
IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;  
V - o pluralismo político<sup>38</sup>.

Dessa forma, o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana constitui um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, que deve

---

<sup>36</sup> SOBOLL, Lis Andrea Pereira. Assédio moral e organizacional na perspectiva psicossocial: critérios obrigatórios e complementares. In: \_\_\_\_\_. **Intervenções em assédio moral e organizacional**. São Paulo: LTR, 2017, p. 15.

<sup>37</sup> SOBOLL, *op. cit.*, p. 23.

<sup>38</sup> BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 29 maio 2020.

ser aplicado em todas as relações estabelecidas entre os cidadãos, possuindo o seguinte conceito:

Consubstancia-se o princípio da dignidade da pessoa humana na pretensão ao respeito por parte dos demais indivíduos da coletividade aos direitos fundamentais da pessoa como integrante de uma coletividade. Apresenta-se esse princípio em dupla concepção: como direito individual protetivo em relação ao Estado e aos demais indivíduos, e como dever fundamental de tratamento igualitário dos homens entre si na sociedade. Significa, no nosso ordenamento jurídico, que cada um deve respeitar o seu semelhante da mesma forma como lhe assegura a Constituição Federal seja respeitado<sup>39</sup>.

O princípio da dignidade da pessoa humana caracteriza um dever de respeito ao semelhante em todas as esferas sociais. No caso do presente texto, o Direito do Trabalho recepciona os princípios constitucionais da dignidade da humana, da valorização social do trabalho, da cidadania e da livre iniciativa, sendo o trabalho, nos termos da Constituição Federal, um princípio, um fundamento, um valor e um direito social<sup>40</sup>.

Os direitos fundamentais e as relações de trabalho destacam-se na busca pela dignidade do trabalhador, tendo em vista o fato da legislação proteger a personalidade e a atividade criativa, importantes direitos trabalhistas, sem os quais o trabalhador não teriam respeitadas as garantias e os direitos fundamentais assegurados legalmente<sup>41</sup>.

Nesse sentido, as relações de trabalho devem ser estabelecidas com base na proteção do princípio da dignidade da pessoa humana, preservando os direitos fundamentos dos empregados, criando um ambiente de trabalho saudável e livre de condutas indevidas, como é caso do assédio moral dentro das dependências de trabalho.

---

<sup>39</sup> MELLO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 4 ed. São Paulo: LTR, 2010, p. 95.

<sup>40</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTR, 2013, p. 34.

<sup>41</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 458.

### 3 ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL DOS BANCOS

Um dos locais propícios para a ocorrência do assédio moral organizacional é nas instituições bancárias, seja por seu desenvolvimento rápido em decorrência da necessidade da sociedade, seja em razão do grande grau de competitividade e cobranças pessoais dessas instituições.

O volume das agências bancárias aumentou com o processo de globalização com o fortalecimento do capitalismo e os modos de ação financeira, passando-se a manipular grandes quantias de forma virtual em grande velocidade. Com isso, os bancos se solidificaram enquanto instituições de grande valor de modo a promover a circulação do dinheiro e do capital industrial. O desenvolvimento dos bancos se deu em decorrência da globalização e da circulação do dinheiro ao longo dos territórios, fazendo com que fosse necessária a existência de uma agência para o armazenamento e a circulação financeira da moeda<sup>42</sup>.

A globalização da economia e a lucratividade tornaram os bancos locais de intensa pressão sobre o ambiente de trabalho e sobre seus funcionários, local de fácil existência e constatação da presença do assédio moral no dia a dia de trabalho. O intenso dia a dia das instituições bancárias proporcionam mecanismos propícios para a ocorrência do assédio moral<sup>43</sup>.

Nesse sentido, não se pode apenas tratar o assédio moral sem levar em consideração os parâmetros da organização na qual ela acontece, razão pela qual, se faz necessário levar em conta o ambiente bancário no qual ele é desenvolvido e praticado. A análise do assédio moral em conjunto com o ambiente no qual ele é desenvolvido proporciona melhores condições de ação, de modo a proporcionar mecanismos que evitem sua ocorrência. Por esta razão, além dos conhecimentos sobre o conceito de assédio moral, se faz necessária uma análise conceitual das instituições bancárias e do sistema financeiro<sup>44</sup>.

Neste contexto, a Lei nº 4.595, de 31 de dezembro de 1964 dispõe sobre a Política e as Instituições Monetárias, Bancárias e Creditícias, bem como cria

---

<sup>42</sup> CERQUEIRA, Vinícius da Silva. **Assédio moral organizacional nos bancos**. 2012. Dissertação (Mestrado) - Universidade de São Paulo, Faculdade de Direito, São Paulo, 2012, p. 9.

<sup>43</sup> CERQUEIRA, Vinícius da Silva. **Assédio moral organizacional nos bancos**. São Paulo: LTR, 2015, p. 89.

<sup>44</sup> BERTOLDI, Eduardo Luis. **A prática do assédio moral no setor bancário**. Dissertação (Mestrado). Instituto Superior de Administração e Sustentabilidade – ISAE. Curitiba, 2018, p. 12.

o Conselho Monetário Nacional e dá outras providências sobre as instituições financeiras, apresentando seu conceito no artigo 17, *in verbis*:

Art. 17. Consideram-se instituições financeiras, para os efeitos da legislação em vigor, as pessoas jurídicas públicas ou privadas, que tenham como atividade principal ou acessória a coleta, intermediação ou aplicação de recursos financeiros próprios ou de terceiros, em moeda nacional ou estrangeira, e a custódia de valor de propriedade de terceiros.

Parágrafo único. Para os efeitos desta lei e da legislação em vigor, equiparam-se às instituições financeiras as pessoas físicas que exerçam qualquer das atividades referidas neste artigo, de forma permanente ou eventual<sup>45</sup>.

Nos termos da legislação citada as instituições financeiras são as responsáveis pela intermediação ou aplicação dos recursos financeiros, próprios ou de terceiros, comumente chamadas de bancos, sendo sua criação objeto da globalização e das comercializações existentes entre os homens. A categoria bancária foi alvo de mudanças ao longo do período de globalização, decorrente da reestruturação produtiva, onde se transformou o trabalho e o contexto do trabalho bancário, levando ao aparecimento de denúncias de assédio moral com consequências graves na saúde de alguns trabalhadores, como depressão e suicídio. Tais fatos se deram em razão da jornada mais longa de trabalho, das metas a serem cumpridas, da pressão pela produção e do controle estrito sobre os tempos de trabalho<sup>46</sup>.

O sistema de trabalho, a jornada de trabalho e a cobrança interna por objetivos cada vez melhores tornam o ambiente bancário favorável para a existência do assédio moral, cujas consequências podem ser graves para as vítimas e para a própria instituição financeira. O ambiente de uma instituição financeira é cercado de competitividade, com foco no lucro e nos resultados, colocando os valores humanos em segundo plano, onde o assédio moral passa a ser utilizado como uma ferramenta

---

<sup>45</sup> BRASIL. **Lei nº 4.595, de 31 de dezembro de 1964**. Dispõe sobre a Política e as Instituições Monetárias, Bancárias e Creditícias, cria o Conselho Monetário Nacional e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l4595.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4595.htm)>. Acesso em: 16 jun. 2020.

<sup>46</sup> MACIEL, Regina Heloisa *et. al.* Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, n. 3, p. 117-128, dez. 2007. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-71822007000300016&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000300016&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 04 jun. 2020, p. 119.

disciplinadora das pessoas na organização ou como um modo deliberado de exercer o poder com o propósito de atingir os objetivos e lucros da instituição<sup>47</sup>.

A realização do assédio moral no ambiente das instituições financeiras decorre de alguns objetivos específicos, como o objetivo de disciplinar os funcionários e atingir as metas organizacionais e a lucratividade pretendida pelos gestores. Portanto, as instituições bancárias são citadas como exemplo constante de situações de assédio moral e organizacional, pois apresenta um ambiente propício com cobranças exageradas que estimulam situações de ambição em atingir metas e superar os demais colegas de trabalho, promovendo cada vez mais a prática do assédio moral dentro dos bancos<sup>48</sup>.

A busca por constantes resultados positivos pelos integrantes da instituição financeira proporciona cobranças exageradas que estimulam a ambição e a inveja pelos demais funcionários, promovendo disputas entre as pessoas, o que facilita a realização do assédio moral. O aumento dos casos de assédio moral nas organizações se deve aos mecanismos violentos e perversos da gestão aplicada, dando margem para agressões individuais. A pressão para o alcance de metas difunde a ideia de que se é permitido abusar de funcionários estimulando a competitividade, as perseguições e as cobranças por meio da violência para se alcançar os objetivos da instituição<sup>49</sup>.

Considerando tais fatos, “o assédio moral surge como uma patologia social relacionada ao trabalho, utilizada, de maneira crescente, enquanto estratégia de gestão organizacional”<sup>50</sup>.

Cada vez mais, gestores, superiores e até mesmo colegas de trabalho, utilizam-se do assédio moral para controlar e disciplinar o ambiente de trabalho, como uma estratégia de gestão organizacional. Neste cenário, o assédio

---

<sup>47</sup> SOARES, Lena Rodrigues; VILLELA, Wilza Vieira. O assédio moral na perspectiva de bancários. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 37, n. 126, p. 203-212, dez. 2012. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0303-76572012000200003&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572012000200003&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 04 jun. 2020, p. 210.

<sup>48</sup> LEITE, Milca Michele Cerqueira. Notas sobre o assédio organizacional e seus efeitos deletérios pelo olhar da “clínica” do trabalho. In: GIZZI, Jane Salvador de Bueno; MENDONÇA, Ricardo Nunes de; TELES, Gabriela Caramuru. **Assédio moral organizacional: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos**. Bauru: Canal editora, 2017, p. 223.

<sup>49</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 7 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012, p. 129.

<sup>50</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira; HORST, Ana Carolina. O assédio moral como estratégia de gerenciamento: solicitações da forma atual de gestão. In: ALLAN, Nasser Ahmad; GIZZI, Jane Salvador de Bueno; COZERO, Paula Talita. **Assédio moral organizacional: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos**. Bauru: Práxis, 2015, p. 30.



moral gera diversas consequências no ambiente de trabalho e na vida das vítimas, além de refletirem diretamente na esfera de terceiros e em toda a sociedade, podendo ser considerado como um problema social que demanda conhecimento e mecanismos de defesa, tanto na esfera judicial quanto na esfera social<sup>51</sup>.

Inúmeras são as consequências do assédio moral nas instituições financeiras, afetando desde a própria estrutura da empresa, a vida profissional da vítima e até mesmo, sua vida pessoal. Em razão de tal fato, passa-se a analisar a estrutura dos bancos por meio do sistema financeiro, as causas e as consequências do assédio moral nos bancos.

### 3.1 O Sistema Financeiro

Para conhecer a estrutura das instituições financeiras é necessário conhecer o sistema financeiro, suas características e as demandas do mercado consumidor ao longo dos anos, cujas circunstâncias acarretam diversos efeitos na vida dos profissionais envolvidos.

No início da globalização, o desenvolvimento do capitalismo industrial contribuiu para o desenvolvimento do capitalismo financeiro, tendo em vista que as grandes indústrias demandaram o surgimento de grandes bancos, principalmente após a atuação das empresas em caráter transnacional. A expansão da atividade comercial entre os territórios afetou diversos setores da economia e demandaram dos bancos mobilidade e novas transações, de modo que fosse possível movimentar o capital financeiros das transações comerciais de forma mais rápida e eficiente<sup>52</sup>.

Os profissionais bancários, como outros milhões de trabalhadores, foram atingidos pela reestruturação do capital, experimentando a instabilidade de emprego e a intensificação do trabalho na vida cotidiana. Contudo, em razão de ser uma classe trabalhadora diretamente vinculada aos movimentos comandados pelo capital financeiro, viveram de modo singular as transformações do capitalismo mundial. A classe trabalhadora nos bancos sofreu consequências e pressões diretas

---

<sup>51</sup> SOARES, Andrea Antico. **O assédio moral no trabalho à luz dos Direitos Humanos e Fundamentais e da Dignidade da Pessoa Humana**. Dissertação (Mestrado em Direito). Programa de Mestrado em Direito, Fundação de Ensino “Eurípedes Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípedes de Marília – UNIVEM, Marília, 2012, p. 126.

<sup>52</sup> CERQUEIRA, Vinicius da Silva. **Assédio moral organizacional nos bancos**. São Paulo: LTR, 2015, p. 89.

da globalização e precisaram se adaptar de forma rápida às novas necessidades da sociedade e das transformações do capitalismo para atender seus clientes e cumprir seu objetivo social<sup>53</sup>.

Nesse sentido, considerando o objetivo social dos bancos, tem-se que:

[...] os bancos buscam maximizar sua rentabilidade e a valorização de seu capital com o menor risco possível, contudo as medidas adotadas em relação à sua mão de obra acarretaram significativos impactos sobre a dignidade do trabalhador, estendendo-se a reflexos psicofísicos<sup>54</sup>.

As instituições financeiras são responsáveis pela rentabilidade e valorização de seu próprio capital, estabelecendo formas de movimentação dos capitais de terceiros. Em razão da importância do objeto de trabalho dos bancos, seus funcionários são cobrados diariamente nos resultados e na competência, dando ensejo a possíveis tratamentos inadequados de acordo com as normas sociais e jurídicas.

### 3.2 Causas do Assédio Moral no Setor Bancário

Analisando-se o contexto do assédio moral nas instituições financeiras, algumas causas aparecem com maior frequência e merecem destaque no estudo pela busca da compreensão do assunto e na resolução do problema, melhorando o dia a dia das organizações.

Deste modo, diversos são os fatores que podem contribuir para a ocorrência do assédio moral no setor bancário, podendo-se destacar as relações com ausência de transparência, ambíguas e dissimuladas, dotadas de falta de reconhecimento dos superiores ou colegas de trabalho<sup>55</sup>.

O ambiente bancário pode estimular a ocorrência de casos de assédio moral no trabalho, já que trata de operações onde se busca primordialmente o alcance

---

<sup>53</sup> JINKINGS, Nise. **O avesso do trabalho**. São Paulo: Expressão popular, 2004. P. 210.

<sup>54</sup> MARINO, Lúcia Helena Fazzane de Castro. **A prática e a prevenção do assédio moral em organizações bancárias do Brasil**. Dissertação (Mestrado em Direito). Programa de Mestrado em Direito, Fundação de Ensino "Eurípedes Soares da Rocha", mantenedora do Centro Universitário Eurípedes de Marília – UNIVEM, Marília, 2017, p. 89.

<sup>55</sup> GUEDES, Marcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTR, 2008, p. 59.

de resultados lucrativos, proporcionando ações ambíguas e dissimuladas, onde cada integrante da instituição busca melhores lucros e reconhecimento pessoal. Visando o aumento da produtividade, muitas empresas disseminam o espírito de competitividade agressiva entre os colegas de trabalho, incentivando práticas individualistas que comprometem a existência de uma convivência saudável entre toda a equipe de trabalho. Assim, além de profissionais com atitudes desumanas, tem-se a existência de uma empresa com uma gestão e um pensamento desumano<sup>56</sup>.

Esse pensamento é mais comum nas instituições bancárias, já que estas lidam diariamente com grande numerário financeiro e a função dos profissionais dessas agências é auferir lucros e produtividade, mesmo que para isso as empresas incentivem a práticas de ações individualistas e autoritárias. Portanto, a principal causa motivadora do assédio moral no local de trabalho é a inveja diante da incapacidade de admitir para os demais ou para si mesmo que o outro é mais inteligente, mais competente ou mais organizado, utilizando a difamação como alternativa encontrada para atingir o outro, denegrindo sua imagem e sua personalidade<sup>57</sup>.

A busca pelo reconhecimento e pela superioridade nas instituições financeiras, mesmo que com a utilização de meios ilícitos e imorais, são crescentes, onde os superiores ou até mesmo colegas de trabalhos buscam reduzir o outro, denegrindo sua imagem e autoestima, movidos por inveja e incapacidade.

### 3.3 Consequências do Assédio Moral no Setor Bancário

Assim como conhecer as causas do assédio moral é importante, também se faz necessário conhecer as consequências da utilização do assédio moral no ambiente de trabalho, de modo a contribuir com a sua descoberta e efetiva punição ao agressor, desestimulando tal prática.

Os principais efeitos causados pelo assédio moral nas vítimas são o sentimento de estresse, ansiedade, depressão, distúrbios psicossomáticos, e, em casos extremos, pode causar o estresse pós-traumático. Outros sentimentos comuns

---

<sup>56</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 7 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012, p. 203.

<sup>57</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral**: a violência perversa no cotidiano. 16 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010, p. 59.

relacionados às consequências do assédio moral são sentimentos de vergonha, humilhação, perda do sentido, modificações psíquicas, neurose traumática, psicose e paranoia. Todos os sentimentos apresentados afetam a vida pessoal, familiar e social da vítima, causando danos em várias estruturas de suas vidas, motivo pelo qual a legislação não pode ser omissa e deixar de punir o agressor, já que diversas são as consequências sobre a integridade física e moral da vítima<sup>58</sup>.

Nesse sentido, temos que:

Quando o assédio moral ocorre é sempre precedido da dominação psicológica do agressor e da submissão forçada da vítima. A pessoa tomada como alvo percebe a má intenção de que é alvo, sendo ferida em sua autoestima, sentindo-se atingida em sua dignidade, com perda súbita de autoconfiança, levando-a a ter necessidade de tratamento médico<sup>59</sup>.

O assédio moral ocorre mediante a dominação psicológica do agressor sobre a vítima, causando efeitos em diversas esferas da vida da vítima, atingindo a autoestima, a dignidade e a integridade moral e psicológica, levando a consequências, muitas vezes graves. Os efeitos destrutivos do assédio moral praticado no trabalho não se limitam ao aspecto físico, mas podem gerar distúrbios psicossomáticos mediante desequilíbrios físicos, já que o corpo registra a agressão antes do cérebro, apresentando efeitos e reações físicas<sup>60</sup>.

O corpo humano é dotado de medidas de defesa próprios, motivo pelo qual aparecem sintomas psicossomáticos antes mesmo da vítima conseguir identificar a existência do assédio moral. Dessa forma, a vítima sofre com desequilíbrios físicos como sinal apresentado pelo corpo em defesa dos atos sofridos. Outra consequência importante do assédio moral no trabalho é a perda da produtividade que ocorre com os funcionários que estão constantemente assediados no desempenho de suas funções. O sofrimento com a violência do assédio moral afeta diretamente as relações cognitivas dos trabalhadores, gerando queda da produtividade em razão da perda das habilidades técnicas dos profissionais assediados<sup>61</sup>.

---

<sup>58</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 7 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012, p. 159-182.

<sup>59</sup> HEMETÉRIO, Rilma Aparecida. Assédio moral no trabalho. **Revista IOB: trabalhista e previdenciária**, v. 17, n. 208, p. 7-11, out. 2006, p. 10.

<sup>60</sup> HIRIGOYEN, *op. cit.*, p. 159-160.

<sup>61</sup> HIRIGOYEN, *op. cit.*, p. 162.

A vítima do assédio moral, apresenta como sinal da violência sofrida, a redução da produtividade no ambiente de trabalho, diante da perda de habilidades cognitivas e do sofrimento causados pelos atos cometidos pelo superior hierárquico ou colega de trabalho. Além das consequências causadas na própria vítima, o assédio moral afeta também a empresa como um todo, causando baixa produtividade, absenteísmo, falta de motivação no desempenho da função e falta de concentração, o que aumenta os erros na realização dos serviços. Os danos causados pelo assédio moral não atingem somente a vítima, mas interfere em toda a produtividade da empresa, causando um ambiente imotivado, a falta de concentração nos funcionários e o medo nos demais funcionários<sup>62</sup>.

Na esfera pessoal, os danos emocionais atingem a vida familiar e social da vítima, tendo em vista que o trabalho é a principal fonte de reconhecimento social e realização pessoal do indivíduo e, na medida que percebe que está perdendo sua integridade e identidade social, sofre uma redução na autoestima, tornando-se uma companhia amarga e desagradável na família e na sociedade. A vítima do assédio moral sofre consequências emocionais em decorrência da violência sofrida e essas consequências interferem em suas atitudes e emoções, causando problemas e conflitos dentro de casa e na família, já que os problemas do trabalho acabam sendo levados para casa e interferem diretamente no tratamento e relacionamento familiar<sup>63</sup>.

Neste contexto, Ferreira explica que:

[...] existe a consequência social gerada pelo fenômeno na vida da vítima, com todo esse processo, o estado psicológico do empregado exposto às agressões transforma-se. Torna-se uma pessoa fragilizada, irritada, sensível ou às vezes, agressivo. O isolamento acompanha-o fora do ambiente de trabalho, não existindo mais convívio social com a família nem com os amigos [...] A família, assim como a vítima, desconhece as razões do conflito, repassando então as mesmas condições do assédio moral praticado no trabalho. Não raro os processos de assédio moral culminam com o fim do casamento daqueles que foram vítimas<sup>64</sup>.

---

<sup>62</sup> FALKEMBACH, Mônica Chiapetti. **Assédio moral**: diagnosticando as consequências. 2007. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3261/Assedio-moral-Diagnosticando-as-consequencias>>. Acesso em: 04 jun. 2020, p. 02.

<sup>63</sup> GUEDES, Marcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTR, 2008, p. 94.

<sup>64</sup> FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2 ed. Campinas: Russell, 2010, p. 71-72.

Os efeitos do assédio moral no ambiente de trabalho podem ser visualizados em diversos aspectos da vida da vítima, influenciando seu comportamento e suas relações profissionais, pessoais, familiares e sociais. No contexto familiar, a relação se arruína quando a família se torna a válvula de escape da vítima de assédio moral no trabalho, já que está passa a descarregar sua frustração nos integrantes de sua família, ocasionando conflitos internos familiares. Já as consequências do assédio moral no ambiente de trabalho podem ser divididas em três sintomas principais: sintomas psicossomáticos, sintomas psicopatológicos e sintomas comportamentais, com características e efeitos diversos na vida da vítima<sup>65</sup>.

Os sintomas psicossomáticos compreendem os desequilíbrios físicos de origem psíquica, como ataques de asma brônquica, hipertensão arterial, palpitações cardíacas, taquicardia, doenças coronárias, dermatoses, dores ou úlceras estomacais, labirintite, enxaquecas, queda de cabelo, torcicolos, dores musculares e estresse. Trata-se dos desequilíbrios apresentados pelo corpo humano como resposta à violência sofrida, ou seja, na busca por defesa ao assédio moral sofrido, o corpo humano desencadeia uma série de efeitos colaterais que afetam o equilíbrio hormonal e físico do corpo<sup>66</sup>.

Já os distúrbios psicossomáticos ocorrem, muitas vezes, sob a forma de emagrecimento intenso ou por meio de rápidos aumentos de peso, distúrbios digestivos, endocrinológicos, crises de hipertensão arterial incontrolável, indisposições, vertigens e doenças da pele<sup>67</sup>.

Os sintomas psicopatológicos correspondem a ansiedade, apatia, medo, insônia, problemas de concentração, humor depressivo, perda de interesse por coisas ou situações que antes despertavam o interesse, introversão, insegurança, falta de iniciativa, pesadelos recorrentes, mudanças de humor e irritabilidade. Trata-se de sintomas relacionados ao emocional da vítima, influenciando os sentimentos e algumas áreas de saúde da vítima, já que a saúde está diretamente ligada com a qualidade da vida emocional da pessoa, apresentando relação direta<sup>68</sup>.

---

<sup>65</sup> GUEDES, Marcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTR, 2008, p. 94.

<sup>66</sup> BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 273 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000, p. 124.

<sup>67</sup> FALKEMBACH, Mônica Chiapetti. **Assédio moral: diagnosticando as consequências**. 2007. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3261/Assedio-moral-Diagnosticando-as-consequencias>>. Acesso em: 04 jun. 2020, p. 04.

<sup>68</sup> BARRETO, *op. cit.*, p. 142.

Por fim, os sintomas comportamentais relacionam-se com as reações agressivas, o aumento no consumo de álcool ou drogas, transtornos alimentares, aumento do tabagismo, disfunção sexual e isolamento social. Trata-se dos sintomas manifestados pelas comportamentos e reações físicas da vítima do assédio moral, baseados em sua atitude após a ocorrência da violência<sup>69</sup>.

De acordo com as pesquisas de Barreto, algumas das vítimas chegam a pensar em cometer suicídio, e algumas até tentam, outras iniciam o consumo de drogas e de álcool ou reproduzem a violência sofrida no trabalho no ambiente familiar com seus membros. Estes comportamentos correspondem aos casos graves de violência, onde a vítima chega a situações extremas em razão da dor e da fragilidade que se encontra com a situação vivenciada<sup>70</sup>.

Além dessas consequências na vida da vítima, tem-se que o conhecimento pelos demais trabalhadores sobre a existência do assédio moral não apurado e não punido, gera insegurança e intranquilidade com o ambiente de trabalho, especialmente quando os trabalhadores se encontram em situações semelhantes à da vítima, o que onera excessivamente a organização empresarial. A insegurança causada pela falta de punição ao assédio moral cometido na instituição afeta a produtividade, já que gera temor aos demais trabalhadores, que muitas vezes acabam sendo substituídos, transferidos ou despedidos<sup>71</sup>.

O conhecimento da realização do assédio moral dentro da instituição financeira e seu não apuramento e falta de punição pelos gestores ou superiores hierárquicos do agressor acarreta medo e insegurança nos demais funcionários, causando problemas estruturais e incerteza com o ambiente de trabalho. Nesse sentido, enquanto a instituição não agir no combate ao assédio moral, utilizando seu poder de direção, sempre haverá prejuízo para a instituição, e ela será a mais prejudicada pelo processo, já que as consequências sobre a empresa comprometem a atividade empresarial. Por essa razão, o interesse primordial no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho é do próprio empregador<sup>72</sup>.

---

<sup>69</sup> BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 273 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000, p. 144.

<sup>70</sup> BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Temas atuais na Justiça do Trabalho**: teoria e prática. 2 ed. São Paulo: IOB Thomson, 2009, p. 153.

<sup>71</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre assédio moral na relação de emprego. **Revista LTR**, São Paulo, v. 70, n° 9, p. 1.079-1.089, set. 2006, p. 1.085.

<sup>72</sup> *Ibidem*, p. 1.088.

Verifica-se, portanto, que o assédio moral traz inúmeras consequências, seja para a empresa ou para a vida da vítima, acarretando inúmeros prejuízos de ordem material, emocional e social e precisa ser combatido pela própria instituição e pela legislação, afastando sua ocorrência e punindo os responsáveis com medidas eficazes e eficientes, conforme será analisado no próximo capítulo.



## 4 RESPONSABILIDADE CIVIL DOS BANCOS

Como verificado ao longo do texto, o assédio moral no ambiente bancário ganhou espaço nas discussões práticas e jurídicas ao longo dos anos. Tal fato se dá, em razão, da atividade desenvolvida pelos bancos e da modificação da sociedade com o processo de globalização.

O volume de conglomerados bancários aumenta em decorrência do processo de globalização que fortalece o capitalismo e seus modelos de agir financeiramente, manipulando grandes numerários virtualmente e com grande rapidez. Os bancos se solidificam enquanto instituições que promovem a circulação do dinheiro, do capital industrial e de suas ramificações. A globalização proporcionou aos bancos grandes movimentações financeiras, aumentando a busca por segurança financeira e lucratividade. Em meio a tal contexto, a forma de trabalhar e de se relacionar com os demais profissionais da agência e com clientes também se modificaram e passaram por alterações significativas<sup>73</sup>.

Em razão da pressão por resultados e lucros, tem-se o aumento exacerbado do assédio moral nas organizações mediante mecanismos violentos e perversos de gestão, dando margem para agressões individuais. A gestão voltada na pressão para o alcance de metas difunde a ideia de que é permitido abusar do funcionário, estimular a criatividade, as perseguições e as cobranças com doses de violência para o alcance dos objetivos da organização<sup>74</sup>.

É comum em centros bancários, a utilização de uma gestão voltada ao lucro, independente das condições utilizadas e as quais são expostos inúmeros trabalhadores, fato que contribui para a ocorrência de violência no ambiente de trabalho, como é o caso do assédio moral. No interior das instituições financeiras, os meios de produção justificam os fins quando se trata de produção do trabalho e seus resultados, onde as estratégias utilizadas não importam para a organização, desde que os interesses da gestão utilizada e as metas sejam alcançadas. Tal pensamento

---

<sup>73</sup> CERQUEIRA, Vinícius da Silva. **Assédio moral organizacional nos bancos**. 2012. Dissertação (Mestrado) - Universidade de São Paulo, Faculdade de Direito, São Paulo, 2012, p. 35.

<sup>74</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 7 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012, p. 129.

contribui significativamente com a ocorrência do assédio moral dentro de suas organizações, causando prejuízos para a vítima<sup>75</sup>.

Tais fatos parecem evidenciar uma organização do trabalho e uma cultura organizacional com características permissivas e promotoras de violência, coniventes com o assédio moral como estratégia de gestão, acarretando em problemas físicos, emocionais e psíquicos para a vítima, conforme já analisado ao longo da pesquisa<sup>76</sup>.

No tocante a seara das relações trabalhistas e sua relação com a responsabilidade civil, tem-se a existência de um contrato celebrado previamente entre as partes, empregador e empregado, podendo se manifestar de forma objetiva, quando o dano sofrido pelo empregado decorre da regular execução do contrato de trabalho, ou de forma subjetiva, quando ocorre a inexecução de uma obrigação principal ou secundária ou de um dever de conduta. Em ambos os casos, a responsabilidade civil dos bancos na reparação do dano causado à vítima existe e pode ser buscado, judicialmente, pela vítima, caso seja necessário. A conduta ilegal dos bancos na prática do assédio moral deve ser afastada e punida pela legislação<sup>77</sup>.

Dessa forma, o vínculo de emprego é uma relação jurídica privada com natureza contratual, que confere às partes contratantes um certo grau de liberdade na estipulação das cláusulas contratuais. Contudo, é também uma relação jurídica regida por cláusulas de ordem pública, que não podem ser objeto de disposição dos contratantes. Deste modo, toda relação de emprego possui natureza jurídica contratual, com autonomia privada, revestida de interesse público em sua tutela. A relação trabalhista precisa seguir cláusulas de ordem pública, como o respeito pela integridade física, honra e dignidade da pessoa humana, não podendo o contrato de trabalho estabelecer regras que reduzam tais valores constitucionais, sob pena de ilegalidade, com a conseqüente reparação civil<sup>78</sup>.

A responsabilidade civil é definida como a obrigação de reparar danos causados por culpa ou contrários à legislação, praticado por ação ou omissão, que

---

<sup>75</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo®, 2008, p. 39.

<sup>76</sup> BERTOLDI, Eduardo Luis. **A prática do assédio moral no setor bancário**. Dissertação (Mestrado). Instituto Superior de Administração e Sustentabilidade – ISAE. Curitiba, 2018, p. 24.

<sup>77</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 81.

<sup>78</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 556.

ocasionam danos a terceiros, cuja conduta praticada esteja interligada ao dano, mediante o nexo de causalidade. Nesse sentido, o ato praticado ou omitido, deve ser dotado de antijuridicidade, ou seja, contrário ao ordenamento jurídico<sup>79</sup>.

A responsabilidade civil é a aplicação de medidas que obrigam uma pessoa a reparar o dano moral ou material causado a outrem, em razão do ato praticado ou omitido por ela mesma. Trata-se da forma encontrada pelo legislador para que a vítima possa ter reestabelecido seus direitos, com a punição cível cabível ao infrator da norma jurídica<sup>80</sup>.

Os princípios norteadores da responsabilidade civil buscam restaurar um equilíbrio patrimonial e moral violado, reestabelecendo a ordem jurídica e social, com a finalidade de reduzir a inquietação social e as injustiças na sociedade. Nesse sentido, os ordenamentos jurídicos contemporâneos buscam dilatar cada vez mais o dever de indenizar, alcançando novas ações, com o objetivo de que cada vez mais danos sejam ressarcidos<sup>81</sup>.

A responsabilidade civil é um dever jurídico sucessivo que surge para compensar e reparar o dano decorrente da violação de um dever jurídico originário. Portanto, apenas há responsabilidade civil onde ocorre violação de um dever jurídico que ocasiona em dano, sendo responsável o agente infrator em ressarcir o prejuízo decorrente da violação de um dever jurídico, ou seja, a responsabilidade civil nasce do descumprimento de uma obrigação preexistente<sup>82</sup>.

Nesse sentido, é imprescindível o descumprimento de um dever originário que acarrete em dano efetivo para a aplicação da responsabilidade civil, com a obrigação sucessiva de indenizar. A responsabilidade civil é um dever sucessivo que nasce do descumprimento obrigacional pela desobediência de uma regra estabelecida em contrato ou determinada pela lei<sup>83</sup>.

Na legislação nacional, o Código Civil Brasileiro adota a teoria subjetiva como regra geral para a responsabilidade civil, determinando, em seu artigo

---

<sup>79</sup> FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson; BRAGA NETTO, Felipe Peixoto. **Curso de direito civil: Responsabilidade civil**. Salvador: Jus Podivm, 2014, p. 165.

<sup>80</sup> DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. 34 ed. São Paulo: Saraiva, 2020, p. 37.

<sup>81</sup> VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: Responsabilidade Civil**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 129.

<sup>82</sup> CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 12 ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 123.

<sup>83</sup> CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 32 ed. São Paulo: Atlas, 2018, p. 302.

186 cumulado com o artigo 927, que aquele que, por ação ou omissão, causar dano a outrem fica obrigado a repará-lo, ainda que este dano seja exclusivamente moral, comprovando-se a culpa do agente infrator da obrigação contratual ou legal<sup>84</sup>.

Contudo, nem sempre é possível demonstrar a culpa exigida pela teoria subjetiva, razão pela qual, em determinados casos, segundo a lei, é aplicada a teoria da responsabilidade objetiva, caracterizada pela desnecessidade de prova do elemento culpa, ou seja, a responsabilização do agente pelo dano causado independe da comprovação de culpa, devendo ressarcir os prejuízos materiais e morais causados independentemente de culpa<sup>85</sup>.

No tocante à responsabilização do empregador e o conseqüente dever de indenizar o dano sofrido pelo empregado, a responsabilidade do empregador, seja pela ação ou pela omissão que acarrete dano, é de natureza contratual, respeitando os limites e deveres trazidos pelo Código Civil e pela Consolidação das Leis do Trabalho. O empregador é responsável por cumprir todas as determinações trazidas pela legislação nacional, e em caso de não cumprimento, deverá sofrer as sanções, também previstas em lei, de modo a reparar o dano causado e compensar o sofrimento da vítima<sup>86</sup>.

Ainda, a responsabilidade civil do empregador em decorrência de danos causados aos empregados, em regra, é subjetiva, recaindo o ônus da prova sob o empregado, devendo comprovar a existência do dano, o nexo causal e o elemento volitivo da conduta do empregador<sup>87</sup>.

Alguns elementos devem ser comprovados na responsabilização do dano pelo empregador, como a existência do dano, o nexo causal e a culpa pelo ato do empregador, em regra, onde em apenas algumas exceções, trazidas pela lei, não ocorre a necessidade de comprovação da culpa.

---

<sup>84</sup> BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm)>. Acesso em: 11 ago. 2020.

<sup>85</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 48.

<sup>86</sup> CAIO JUNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Juspodivm, 2015, p. 888.

<sup>87</sup> SCHIAVI, Mauro. **Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho**. 4 ed. São Paulo: Ltr, 2011, p. 23.

#### 4.1 Legislação Aplicável

Na legislação brasileira, ainda não existe uma lei específica sobre a responsabilização dos bancos no enfrentamento ao assédio moral, nem regulamentação na esfera penal que defina ou tipifique o assédio moral no ambiente de trabalho, tendo em vista ser um tema recente e pouco discutido anteriormente na sociedade.

Contudo, a vítima do assédio moral não se encontra totalmente desamparada ou desprotegida, já que algumas leis, mesmo que de forma esparsa, podem ser utilizadas por analogia para a aplicação, fazendo com que a conduta do assédio moral seja efetivamente punida e os direitos do empregado sejam preservados<sup>88</sup>.

Neste contexto, a Constituição Federal apresentou expressamente como fundamento da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa, conforme artigo primeiro, *in verbis*:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:  
I - a soberania;  
II - a cidadania;  
III - a dignidade da pessoa humana;  
IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;  
V - o pluralismo político<sup>89</sup>.

De acordo com o artigo supracitado, a necessidade de se preservar a dignidade da pessoa em qualquer área da vida humana é preservada pela Constituição Federal, norma máxima em território nacional, que deve ser seguida por todos os segmentos da sociedade, conforme consta expressamente no artigo de lei citado. Ainda, o artigo 170 da Constituição Federal estabelece que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, possui como finalidade assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da

---

<sup>88</sup> FONSECA, Rodrigo Dias da. Assédio moral: breves notas. **Revista LTr**, São Paulo, v. 71, n° 1, p. 34-45, jan. 2007, p. 41.

<sup>89</sup> BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 29 maio 2020.

justiça social, fundadas na valorização do trabalho humano, no bem-estar e na justiça social, conforme artigo 193 do mesmo diploma legal<sup>90</sup>.

É evidente a preocupação do legislador constituinte no tocante à promoção da dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho, motivo pelo qual, tanto o empregador agressor quanto a empresa que é complacente com a prática do assédio moral devem ser responsabilizados pelos danos causados à vítima. O terror causado pelo assédio constitui patente violação à dignidade do empregado, com graves consequências à sua saúde física e mental, comprometendo o ideal da vida digna. Deste modo, verificada a existência de assédio moral no ambiente de trabalho, a empresa e o empregador agressor são responsáveis pelos danos causados na vítima, de modo a compensar e reparar a conduta sofrida, nos termos do contido na legislação<sup>91</sup>.

O princípio da dignidade da pessoa humana não prevê apenas o bem-estar econômico dos indivíduos, mas, principalmente, sua satisfação com o ambiente de trabalho. Deste modo, pressão psicológica exacerbada na busca por resultados, imposições ao cumprimento de tarefas praticamente impossíveis de serem realizadas, atitudes rigorosas e irônicas são reprimidas pela doutrina, pela legislação e pela jurisprudência, por acarretarem graves violações aos direitos dos trabalhadores. Diversos são os exemplos caracterizadores do assédio moral no ambiente de trabalho, mas todos possuem uma característica específica, são voltados para atingir a dignidade do trabalhador, afetando sua honra, sua saúde e sua qualidade de vida<sup>92</sup>.

Seguindo as diretrizes da Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 483, elenca, expressamente, uma série de situações em que haverá o rompimento unilateral do contrato de trabalho por iniciativa do empregado, sendo eles:

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

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

---

<sup>90</sup> BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 29 maio 2020.

<sup>91</sup> SOARES, Fernanda de Carvalho. O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista Fórum Trabalhista – RFT**, Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 21-47, mar./abr. 2014, p. 29.

<sup>92</sup> *Ibidem*, p. 31.

- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- 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 boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários<sup>93</sup>.

Nessas situações, o empregado poderá rescindir o contrato de trabalho, mantendo todos os seus direitos trabalhistas, sendo que o assédio moral constitui uma causa que enseja ao empregado a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho. Dessa forma, o assédio moral pode ser classificado como uma falta grave cometida pela empresa, podendo o empregado ajuizar ação trabalhista pleiteando judicialmente a rescisão unilateral de seu contrato de trabalho, bem como as respectivas indenizações que lhe são devidas<sup>94</sup>.

Contudo, os dispositivos trazidos pela Consolidação das Leis do Trabalho abordam superficialmente a questão do assédio moral, já que não estabelece meios satisfatórios de compensação à vítima ou prevê medidas preventivas, de forma que a prática jurídica apenas dá direito ao empregado de uma rescisão indireta do contrato de trabalho, cuidando apenas dos efeitos do assédio moral sobre a continuidade do contrato. A legislação trabalhista pouco aborda sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, dando ao empregado apenas a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho, deixando de estabelecer uma punição mais severa ao empregador agressor e a própria empresa<sup>95</sup>.

Deste modo, ambos os instrumentos normativos, Constituição Federal e Consolidação das Leis do Trabalho, incidem sobre as relações de trabalho e visam a prevalência dos valores sociais do trabalho, de forma a garantir a dignidade do trabalhador como ser humano, com a interpretação e aplicação das normas legais nas condições do trabalho e do ambiente de trabalho, mas deixam de estabelecer

---

<sup>93</sup> BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 10 ago. 2020.

<sup>94</sup> TOLFO, Suzana da Rosa; OLIVEIRA, Renato Tocchetto. **Assédio moral no trabalho**: uma violência a ser enfrentada. Florianópolis: UFSC, 2013, p. 15.

<sup>95</sup> FONSECA, Rodrigo Dias da. Assédio moral: breves notas. **Revista LTr**, São Paulo, v. 71, nº 1, p. 34-45, jan. 2007, p. 39.

punições efetivas ao agressor, tendo em vista a gravidade da situação e os efeitos negativos do assédio moral na vida futura da vítima<sup>96</sup>.

O assédio moral atinge diretamente a dignidade da pessoa e afronta o preceito constitucional que assegura o meio de ambiente sadio, inclusive, o meio ambiente do trabalho, normas que devem ser seguidas com rigor por toda a sociedade, tendo em vista sua supremacia sobre todas as demais normas jurídicas nacionais<sup>97</sup>.

Todas as disposições constitucionais possuem efetividade e aplicação prática, em razão do pressuposto de que o ordenamento jurídico deve estar em consonância com as normas constitucionais. Dessa forma, toda lei, em sentido amplo, deve ser interpretada de forma a amoldar-se às disposições constitucionais, devendo a lei, no caso de assédio moral, conferir a mais ampla tutela possível à vítima do abuso<sup>98</sup>.

Em termos legais, o empregador assume os riscos decorrentes do desenvolvimento de sua atividade econômica, mas tal fato não possui a força de fazer surgir a responsabilidade objetiva em caso de assédio moral, devendo responder nos termos do artigo 927 do Código Civil:

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

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem<sup>99</sup>.

De acordo com o disposto no Código Civil Brasileiro, todo aquele que praticar um ato lesivo contra outrem é obrigado a repará-lo, ou seja, no presente caso, todo aquele que cometer assédio moral no ambiente deve repará-lo de forma efetiva e justa. Em um primeiro momento, a responsabilidade civil do empregador na reparação de danos causados a seus empregados, sejam danos materiais ou morais,

---

<sup>96</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Direito Constitucional do Trabalho**. 4 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 66.

<sup>97</sup> MENEZES, Claudio Armando Couce de. Assédio moral e seus efeitos jurídicos. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 15, n. 2489, 25 abr. 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/14748>>. Acesso em: 14 jun. 2020, p. 10.

<sup>98</sup> FONSECA, Rodrigo Dias da. Assédio moral: breves notas. **Revista LTr**, São Paulo, v. 71, n° 1, p. 34-45, jan. 2007, p. 40.

<sup>99</sup> BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm)>. Acesso em: 11 ago. 2020.



será subjetiva, ou seja, o empregador somente será responsabilizado se comprovada sua culpa, conforme norma geral prevista no artigo 186 do Código Civil<sup>100</sup>.

Contudo, em algumas hipóteses determinadas pelo ordenamento jurídico, a responsabilidade do empregador será objetiva, ou seja, o empregador será responsável pelos danos causados independentemente de culpa. Tal questão encontra amparo jurídico no artigo 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas, que dispõe sobre o risco assumido pelo empregador no que se refere aos danos causados aos empregados em face da execução do contrato de trabalho<sup>101</sup>.

Tal discussão é divergente na doutrina e na jurisprudência e depende de análise do caso concreto pelo juiz para a determinação da responsabilidade civil do empregador. A legislação nacional deixa uma lacuna quando se trata da responsabilidade penal do empregador em casos de assédio moral, acarretando dúvidas e divergências nos Tribunais. Em razão de tal fato existem projetos de leis federais que tramitam junto ao Congresso Nacional que dispõem de maneira específica sobre o assédio moral no trabalho, buscando, inclusive, alterar dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho e do Código Penal, tendo em vista que atualmente o tema é tratado com maior profundidade e precisa e de uma legislação compatível com as necessidades apresentadas por inúmeros trabalhadores<sup>102</sup>.

A previsão legislativa específica do assédio moral no ambiente de trabalho é essencial para o efetivo desenvolvimento da sociedade e para a efetiva aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana com a valorização social do trabalho. Em razão de tal fato os legisladores devem compreender a necessidade de editar leis que asseguram a justa punição do agressor e a efetiva reparação da vítima, melhorando a vida em sociedade e a segurança do ambiente de trabalho.

## 4.2 Ações Preventivas

As empresas não podem buscar sucesso no mercado de consumo futuro sem atuar com segurança e com os métodos corretos no presente. Em razão

---

<sup>100</sup> SCHIAVI, Mauro. **Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 24.

<sup>101</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 100.

<sup>102</sup> CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 88.

de tal fato, são necessárias ações e atitudes responsáveis na tomada de decisões que levem a conscientização de seus funcionários no respeito mútuo no ambiente de trabalho, de modo que as ações realizadas no presente evitem a proliferação de danos e do assédio moral no futuro.

Dentro deste contexto, a BM&BOVESPA criou em 2005 o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), responsável por analisar os investimentos socialmente responsáveis e avaliar as condições de trabalho nas organizações, representando um incentivo para que as empresas busquem o desenvolvimento econômico com inclusão social e respeito ao meio ambiente do trabalho. Sua missão é induzir as empresas a adotarem práticas de sustentabilidade empresarial e apoiar os investidores na tomada de decisões de investimentos sustentáveis e responsáveis<sup>103</sup>.

Trata-se de um índice responsável pela análise das empresas socialmente responsáveis, que buscam o desenvolvimento econômico em conjunto com a inclusão social e o respeito ao meio ambiente do trabalho, que asseguram ao empregador condições dignas e sadias de trabalho. O Índice de Sustentabilidade Empresarial avalia as empresas e indicam algumas como empresas sustentáveis, que se enquadram nos padrões de sustentabilidade exigidos pela instituição reguladora. Os fatores avaliados possuem diferentes marcadores e um dos quesitos analisados é o assédio moral, somente empresas que buscam erradicar a prática do assédio moral no ambiente de trabalho é considerada sustentável conforme este Índice<sup>104</sup>.

Diversas ações podem ser realizadas pela empresa para conter o assédio moral, como por exemplo, formar e informar os trabalhadores e gerentes a respeito do assédio moral; definir tarefas, funções e condições de trabalho; declarar expressamente que não se tolera condutas que constituam abuso de poder; incentivar as boas relações de trabalho; estar atenta as condutas e ações praticadas no interior da organização no relacionamento pessoal entre os membros da equipe de trabalho, entre outras<sup>105</sup>.

---

<sup>103</sup> MACEDO, Fernanda *et al.* **O valor do ISE**: Principais estudos e a perspectiva dos investidores. São Paulo: 2012. Disponível em: <[https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/15382/O%20valor%20do%20ISE\\_principais%20estudos%20e%20a%20perspectiva%20dos%20investidores\\_Portugues.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/15382/O%20valor%20do%20ISE_principais%20estudos%20e%20a%20perspectiva%20dos%20investidores_Portugues.pdf?sequence=6&isAllowed=y)>. Acesso em: 11 ago. 2020, p. 6.

<sup>104</sup> *Ibidem*, p. 8.

<sup>105</sup> NASCIMENTO, Sônia Mascaró. **Assédio Moral**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 119.

São ações simples e essenciais no desenvolvimento da empresa, que devem ser adotadas com frequência pela organização, de modo a melhorar o ambiente de trabalho e estabelecer critérios sadios para a permanência dos colaboradores. O empregador e a empresa como um todo devem fiscalizar diretamente as atividades desenvolvidas por seus empregados e o ambiente de trabalho, atuando de forma efetiva na erradicação do assédio moral dentro de suas instalações. Cabe ao responsável pela organização fiscalizar as condutas praticadas dentro de seu ambiente de trabalho, de modo a afastar a ocorrência do assédio moral e garantir um ambiente seguro e sadio para os funcionários<sup>106</sup>.

Outra medida preventiva importante para a empresa, é a criação e aplicação de um regulamento interno, onde se defina o que é assédio moral e apresente expressamente que sua prática é vedada no interior da empresa, sob pena de apuração dos fatos e aplicação de medidas severas de punição. Trata-se de um normativo com normas a serem seguidas por todos os membros da empresa que definam expressamente o que é o assédio moral, sua não aceitação no ambiente de trabalho e as punições cabíveis em caso de ocorrência, de modo a prevenir e desencorajar sua ocorrência<sup>107</sup>.

Quanto as ações por parte trabalhadores, tem-se como medidas preventivas a participação efetiva na vida empresa, a denúncia em sofrer assédio ou presenciá-lo contra outro trabalhador, a conversa sobre o tema no ambiente de trabalho, nutrir sentimentos de valorização do trabalho e da função de cada funcionário na empresa, a busca por atendimento especializado e técnico, apoiar a vítima de assédio moral no ambiente de trabalho, entre outros. Os empregados e até mesmo a vítima exerce papel essencial na luta contra o assédio moral, já que é importante a realização de denúncia em caso de ocorrência da agressão moral, de modo a tornar de conhecimento do responsável pela empresa sua existência, possibilitando sua apuração e punição<sup>108</sup>.

Outras ferramentas que podem ser eficazes na prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho bancário são as convenções e acordos coletivos de trabalho, dotados de força e reconhecimento legal para a melhoria nas condições de

---

<sup>106</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre assédio moral na relação de emprego. **Revista LTR**, São Paulo, v. 70, n° 9, p. 1.079-1.089, set. 2006, p. 1.088.

<sup>107</sup> FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. **Saúde mental para e pelo trabalho**. São Paulo: LTR, 2010, p. 675.

<sup>108</sup> NASCIMENTO, Sônia Mascaró. **Assédio Moral**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 120.

trabalho, de modo que as regras estabelecidas especialmente para prevenir o assédio moral sejam específicas e seguras aos empregadores e empregados, visando combater sua prática<sup>109</sup>.

Ainda, a atuação do Ministério Público do Trabalho tem sido de grande importância no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho, mediante a adoção de procedimentos judiciais e extrajudiciais, como por exemplo, a celebração de termo de ajustamento de conduta, efetivando soluções para as vítimas<sup>110</sup>.

Tais ações são importantes na busca pela erradicação do assédio moral no ambiente de trabalho e podem ser realizadas em conjunto para uma melhor atuação na prevenção de sua ocorrência, melhorando a qualidade de vida dos integrantes da organização, a qualidade do ambiente de trabalho e a eficácia na realização do serviço.

### 4.3 Ações Reparativas

Além das ações preventivas citadas no tópico anterior, são importantes ações reparativas pela empresa nos casos de ocorrência de assédio moral em seu ambiente trabalho, fazendo com que os danos causados a vítima sejam reparados e compensados pela empresa.

De acordo com a legislação nacional, a vítima do assédio moral possui assegurado o direito de pleitear a reparação pelos danos sofridos, sejam eles materiais ou morais, bem como possui amparo legal para se proteger e evitar eventual pedido de demissão. São ações que visam reparar os efeitos da agressão sofrida na vida patrimonial e moral da vítima, bem como protegendo seus direitos trabalhistas, como ocorre na rescisão indireta do contrato de trabalho, já citada anteriormente<sup>111</sup>.

Os danos materiais são aqueles oriundos da ordem econômica, como a perda do emprego e as despesas realizadas com tratamentos médicos e psicológicos. Já os danos morais são aqueles decorrentes de violação da honra, da boa fama, da autoestima e da saúde psíquica e física da vítima. Trata-se de formas

---

<sup>109</sup> NASCIMENTO, Sônia Mascaró. **Assédio Moral**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 121.

<sup>110</sup> SILVA NETO, Manoel Jorge e. Assédio moral e atuação do Ministério Público do Trabalho. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, a. 42, n. 167, jul./set. 2005. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/683/R167-03.pdf?sequence=4>>. Acesso em: 13 ago. 2020, p. 34.

<sup>111</sup> FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2 ed. Campinas: Russell, 2010, p. 103.

de reparar e compensar o mal causado à vítima, mediante o pagamento de despesas médicas e o suporte necessário para o tratamento a ser realizado, bem como uma indenização com o intuito de compensar monetariamente o dano sofrido ao longo do contrato de trabalho<sup>112</sup>.

A responsabilização civil da empresa possui natureza sancionadora, reprimindo o ato praticado pelo ofensor de forma que o valor devido a título de dano moral seja uma espécie de compensação. Deste modo, a indenização tem função compensatória e função pedagógica, no sentido de punir o ofensor, de modo que não seja repetida a agressão. A natureza compensatória e pedagógica busca, além de reparar e compensar os danos sofridos pela vítima, desencorajar que novas agressões sejam realizadas contra os funcionários, punindo o agressor e a empresa que foi conivente com a situação ou que, por omissão, não cuidou da segurança de seus funcionários em seu ambiente de trabalho<sup>113</sup>.

A indenização por danos morais possui fundamento na Constituição Federal, artigo 5º, incisos III, V e X, que assegura a integridade física e moral, impossibilitando tratamento desumano ou degradante, cabendo direito de resposta e assegurado o direito de reparação de dano material ou moral<sup>114</sup>.

Na esfera trabalhista, o dano extrapatrimonial foi incluído expressamente pela Lei nº 13.467/2017, que incluiu o artigo 223-A na Consolidação das Leis do Trabalho, criando uma série de artigos exclusivos sobre a aplicação do dano extrapatrimonial nas relações de trabalho. Ainda, o artigo 223-B determina que o dano extrapatrimonial é causado pela ação ou omissão que ofende a esfera moral ou existencial de pessoa física ou jurídica, sendo estas titulares do direito à reparação<sup>115</sup>.

A legislação trabalhista passou a estabelecer, de forma enumerada, hipóteses em que são cabíveis danos morais no desenvolvimento do contrato de trabalho. Contudo, de acordo com Oliveira essas hipóteses não atingem, nem em

---

<sup>112</sup> MENEZES, Claudio Armando Couce de. Assédio moral e seus efeitos jurídicos. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 15, n. 2489, 25 abr. 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/14748>>. Acesso em: 14 jun. 2020, p. 16.

<sup>113</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Dano moral decorrente do contrato de trabalho**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2018, p. 32.

<sup>114</sup> BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 29 maio 2020.

<sup>115</sup> BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 10 ago. 2020.

parte, a multiplicidade das situações em que pode ocorrer o dano moral, devendo ser entendida como uma enumeração exemplificativa<sup>116</sup>.

Vejamos as hipóteses trazidas pela legislação:

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão<sup>117</sup>.

Percebe-se, que a matéria do dano moral possui proteção no mundo jurídico, essencialmente na seara das relações laborais, em decorrência das modalidades de dano moral encontradas nesse meio, como é o caso do assédio moral, que surgem na medida que avançam o processo de globalização e das relações de trabalho<sup>118</sup>.

Ainda, o caput do artigo 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho, informa os requisitos a serem considerados pelo juiz na apreciação do dano extrapatrimonial:

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

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

<sup>116</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. O dano extrapatrimonial trabalhista após a Lei n. 13.467/2017. In: MARTINEZ, Luciano et al. (org.). **A reforma trabalhista na visão da Academia Brasileira de Direito do Trabalho**. Porto Alegre: LexMagister, 2018, p. 234.

<sup>117</sup> BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 10 ago. 2020.

<sup>118</sup> FERRARI, Irany; MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Dano moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p. 15.

XII - o grau de publicidade da ofensa<sup>119</sup>.

Desse modo, o juiz analisará os itens acima e estabelecerá o valor devido a título de reparação por danos morais, usando com base o § 1º do mesmo artigo de lei, *in verbis*:

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

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

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

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

A reforma trabalhista trouxe delimitação ao tema, estabelecendo regras e normas próprias para o julgamento do dano moral nas relações de trabalho. De acordo com dados analisados no Poder Judiciário, o número de processos na Justiça do Trabalho cresce a cada ano. No caso dos bancos, os processos relacionados ao assédio moral no ambiente de trabalho têm ganhado relevância na vara trabalhista e as decisões judiciais que enfrentam esta matéria têm sido favoráveis aos trabalhadores, vítimas de abusos durante a jornada de trabalho<sup>120</sup>.

Verifica-se que a vítima do assédio moral está se encorajando ao longo do tempo em denunciar a violência sofrida de modo que o Poder Judiciário adote

---

<sup>119</sup> BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 10 ago. 2020.

<sup>120</sup> MARINO, Lúcia Helena Fazzane de Castro; FURLANETO NETO, Mário. A Prática do Assédio Moral nas Organizações Bancárias. **Paz, Direito & Política**, 2016, p. 80.

medidas para punir o agressor e reparar a vítima das agressões, dando aos funcionários a confiança na justiça e segurança que não sofrerão represálias na denúncia da ocorrência. Contudo, o assunto do assédio moral ainda demanda diversas evoluções na legislação, na prática jurídica e no ambiente de trabalho, já que demanda de leis específicas que assegurem a defesa dos direitos dos empregados e a efetiva punição do agressor.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento dos meios de comunicação e o avanço na transação do dinheiro de forma virtual proporcionou um aumento significativo no número de instituições financeiras espalhadas pelo mundo todo, onde se busca cada vez mais lucratividade e eficiência na prestação do serviço.

Esse ambiente proporciona a exigência de metas organizacionais e a aplicação de uma gestão voltada ao controle e ao cumprimento de objetivos que buscam incansavelmente lucratividade e atração de novos clientes, fazendo com que a instituição financeira seja marcada por um ambiente rigoroso e competitivo, dando margem à ocorrência do assédio moral.

O assédio moral é caracterizado por condutas que buscam denegrir a imagem do funcionário e atingir sua honra pessoal, causando inúmeras consequências para sua vida pessoal, profissional e familiar. A realização do assédio moral é uma violência moral constante contra a vítima, mediante a prática de ações ilegítimas e imorais no desenvolvimento do contrato de trabalho.

Essas ações podem ser realizadas de diversas formas e por diversas pessoas no ambiente bancário, como é o caso de agressores serem superiores hierárquicos, casos mais comuns de prática de assédio moral, ou ainda, em caso do agressor ser um colega de trabalho de mesma hierarquia, geralmente movido por inveja da vítima.

Em todos os casos, a vítima é agredida moralmente de forma constante no ambiente de trabalho, passando a apresentar algumas consequências ao longo do tempo, que prejudicam a qualidade de seu trabalho e seu relacionamento pessoal com familiares e demais integrantes da vida social, conforme analisado ao longo da pesquisa.

As instituições financeiras, em razão da atividade desenvolvida e da busca constante por resultados e metas cada vez mais maiores, é um ambiente propício para sua prática, sendo que cada vez mais se vê nos Tribunais ações de reparação de danos em face de grandes bancos pela prática do assédio moral organizacional.

Contudo, apesar da legislação brasileira prever a ocorrência de contratos de trabalho que assegurem os princípios constitucionais, como é o caso da dignidade da pessoa humana e do meio ambiente de trabalho saudável, nada consta

expressamente na lei brasileira a punição pela prática do assédio moral e a reparação correspondente à vítima.

Na prática, percebe-se que os juízes se utilizam da analogia para julgarem questões referentes ao assédio moral, garantindo ao empregado vítima a preservação de seus direitos trabalhistas, uma indenização material em caso de tratamento médico e uma indenização por dano moral, visando reparar o mal sofrido dentro da organização empresarial.

De acordo com a pesquisa realizada, percebe-se que ainda há muito a ser discutido e inserido na legislação para a efetiva punição da prática do assédio moral, tendo inclusive projetos de lei nesse sentido, mas que ainda precisam ser concluídos e aprovados devidamente para vigência. Enquanto isso, os Tribunais veem utilizando dos mecanismos existentes para a preservação dos direitos das vítimas, ainda que tais punições sejam ínfimas na erradicação do problema.

Neste contexto, as empresas podem auxiliar com a ajuda de ações preventivas de diversas formas, como por exemplo, na criação de um regulamento interno que caracterize e proíba a prática do assédio moral no ambiente de trabalho, com a devida punição em caso de desobediência, a realização de diálogo com os funcionários sobre o tema, auxiliando na denúncia de sua ocorrência e a criação de uma gestão voltada para a qualidade do ambiente de trabalho e a segurança dos profissionais envolvidos.

Além dessas ações preventivas, cabe a empresa estabelecer ações reparativas em caso da ocorrência do assédio moral, garantindo punição ao agressor e o tratamento necessária à vítima, de modo que os efeitos da violência sofrida sejam minimizados e até mesmo extintos na vida pessoal e profissional da vítima.

Deste modo, os resultados apontam a necessidade da criação de uma legislação nacional específica ao combate do assédio moral nas organizações, com a efetiva punição do agressor e reparação da vítima, desestimulando sua prática no ambiente de trabalho. Ainda, percebe-se que cabe as empresas a realização de ações preventivas e reparativas, cumprindo com seus deveres legais e jurídicos em assegurar a segurança de seus trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

ALKIMIM, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 3 ed. Curitiba: Juruá, 2013.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Temas atuais na Justiça do Trabalho: teoria e prática**. 2 ed. São Paulo: IOB Thomson, 2009.

BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. 3 ed. São Paulo: EDUC, 2013.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 273 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000.

BERTOLDI, Eduardo Luis. **A prática do assédio moral no setor bancário**. Dissertação (Mestrado). Instituto Superior de Administração e Sustentabilidade – ISAE. Curitiba, 2018.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 29 maio 2020.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 10 ago. 2020.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 4.595, de 31 de dezembro de 1964**. Dispõe sobre a Política e as Instituições Monetárias, Bancárias e Creditícias, cria o Conselho Monetário Nacional e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l4595.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4595.htm)>. Acesso em: 16 jun. 2020.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm)>. Acesso em: 11 ago. 2020.

CAIO JUNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Juspodivm, 2015.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 32 ed. São Paulo: Atlas, 2018

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

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 12 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

CERQUEIRA, Vinicius da Silva. **Assédio moral organizacional nos bancos**. São Paulo: LTR, 2015.

\_\_\_\_\_. **Assédio moral organizacional nos bancos**. 2012. Dissertação (Mestrado) - Universidade de São Paulo, Faculdade de Direito, São Paulo, 2012.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTR, 2013.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. 34 ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

FALKEMBACH, Mônica Chiapetti. **Assédio moral: diagnosticando as consequências**. 2007. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3261/Assedio-moral-Diagnosticando-as-consequencias>>. Acesso em: 04 jun. 2020.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson; BRAGA NETTO, Felipe Peixoto. **Curso de direito civil: Responsabilidade civil**. Salvador: Jus Podivm, 2014.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2 ed. Campinas: Russell, 2010.

FERRARI, Irany; MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Dano moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. **Saúde mental para e pelo trabalho**. São Paulo: LTR, 2010.

FONSECA, Rodrigo. **Justiça do trabalho e dignidade da pessoa humana: algumas relações do direito do trabalho com os direitos civil, ambiental, processual e eleitoral**. São Paulo: LTR, 2007.

FONSECA, Rodrigo Dias da. Assédio moral: breves notas. **Revista LTr**, São Paulo, v. 71, n° 1, p. 34-45, jan. 2007.

FREITAS, Maria de Ester; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOOL, Lis Andrea Pereira. **Assédio Moral Interpessoal e Organizacional**. São Paulo: LTR, 2009.

GUEDES, Marcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTR, 2008.

HEMETÉRIO, Rilma Aparecida. Assédio moral no trabalho. **Revista IOB: trabalhista e previdenciária**, v. 17, n. 208, p. 7-11, out. 2006.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. 16 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

\_\_\_\_\_. **Assédio moral: redefinindo o assédio moral**. 7 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

JINKINGS, Nise. **O avesso do trabalho**. São Paulo: Expressão popular, 2004.

LEITE, Milca Michele Cerqueira. Notas sobre o assédio organizacional e seus efeitos deletérios pelo olhar da "clínica" do trabalho. In: GIZZI, Jane Salvador de Bueno; MENDONÇA, Ricardo Nunes de; TELES, Gabriela Caramuru. **Assédio moral organizacional: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos**. Bauru: Canal editora, 2017.

LIPPMAN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTR, 2005.

MACEDO, Fernanda *et al.* **O valor do ISE**: Principais estudos e a perspectiva dos investidores. São Paulo: 2012. Disponível em:  
<[https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/15382/O%20valor%20do%20ISE\\_principais%20estudos%20e%20a%20perspectiva%20dos%20investidores\\_Portugues.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/15382/O%20valor%20do%20ISE_principais%20estudos%20e%20a%20perspectiva%20dos%20investidores_Portugues.pdf?sequence=6&isAllowed=y)>. Acesso em: 11 ago. 2020.

MACIEL, Regina Heloisa *et. al.* Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, n. 3, p. 117-128, dez. 2007. Disponível em:  
<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-71822007000300016&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000300016&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 04 jun. 2020.

MARINO, Lúcia Helena Fazzane de Castro. **A prática e a prevenção do assédio moral em organizações bancárias do Brasil**. Dissertação (Mestrado em Direito). Programa de Mestrado em Direito, Fundação de Ensino “Eurípedes Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípedes de Marília – UNIVEM, Marília, 2017.

MARINO, Lúcia Helena Fazzane de Castro; FURLANETO NETO, Mário. A Prática do Assédio Moral nas Organizações Bancárias. **Paz, Direito & Política**, 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. São Paulo: Atlas, 2012.

\_\_\_\_\_. **Dano moral decorrente do contrato de trabalho**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MELLO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 4 ed. São Paulo: LTR, 2010.

MENEZES, Claudio Armando Couce de. Assédio moral e seus efeitos jurídicos. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 15, n. 2489, 25 abr. 2010. Disponível em:  
<<https://jus.com.br/artigos/14748>>. Acesso em: 14 jun. 2020,

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Assédio moral em estabelecimentos bancários**. Brasília: Ministério do Trabalho, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira. **O Dano Pessoal no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2010.

OLIVEIRA, Renato Tochetto de. Propostas de um modelo de ciclo básico do Assédio Moral no Trabalho sua sustentação teórica e uma breve descrição da atuação da Superintendência Regional do Trabalho em Santa Catarina. In: TOLFO, Suzana da Rosa; OLIVEIRA, Renato Tochetto de. **Assédio moral no trabalho**: Características e intervenções. Florianópolis: Lagoa Editora, 2015.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. O dano extrapatrimonial trabalhista após a Lei n. 13.467/2017. In: MARTINEZ, Luciano et al. (org.). **A reforma trabalhista na visão da Academia Brasileira de Direito do Trabalho**. Porto Alegre: LexMagister, 2018.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre assédio moral na relação de emprego. **Revista LTR**, São Paulo, v. 70, n° 9, p. 1.079-1.089, set. 2006.

PEDUZZI, Maria. Assédio Moral. **Revista TST**, Brasília, v. 73, n. 2, abr./jun., 2007.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: Método, 2013.

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

SILVA NETO, Manoel Jorge e. Assédio moral e atuação do Ministério Público do Trabalho. **Revista de Informação legislativa**, Brasília, a. 42, n. 167, jul./set. 2005. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/683/R167-03.pdf?sequence=4>>. Acesso em: 13 ago. 2020.

SOARES, Andrea Antico. **O assédio moral no trabalho à luz dos Direitos Humanos e Fundamentais e da Dignidade da Pessoa Humana**. Dissertação (Mestrado em Direito). Programa de Mestrado em Direito, Fundação de Ensino "Eurípedes Soares da Rocha", mantenedora do Centro Universitário Eurípedes de Marília – UNIVEM, Marília, 2012.

SOARES, Fernanda de Carvalho. O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista Fórum Trabalhista – RFT**, Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 21-47, mar./abr. 2014.

SOARES, Lena Rodrigues; VILLELA, Wilza Vieira. O assédio moral na perspectiva de bancários. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 37, n. 126, p. 203-212, dez. 2012. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0303-76572012000200003&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572012000200003&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 04 jun. 2020.

SOBOLL, Lis Andrea Pereira. Assédio moral e organizacional na perspectiva psicossocial: critérios obrigatórios e complementares. In: \_\_\_\_\_. **Intervenções em assédio moral e organizacional**. São Paulo: LTR, 2017.

\_\_\_\_\_. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo®, 2008.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira; HORST, Ana Carolina. O assédio moral como estratégia de gerenciamento: solicitações da forma atual de gestão. In: ALLAN, Nasser Ahmad; GIZZI, Jane Salvador de Bueno; COZERO, Paula Talita. **Assédio moral organizacional**: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos. Bauru: Práxis, 2015.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Direito Constitucional do Trabalho**. 4 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

TOLFO, Suzana da Rosa; OLIVEIRA, Renato Tocchetto. **Assédio moral no trabalho**: uma violência a ser enfrentada. Florianópolis: UFSC, 2013.

VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito Civil: **Responsabilidade Civil**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.