

DANO

# Assédio Moral no trabalho

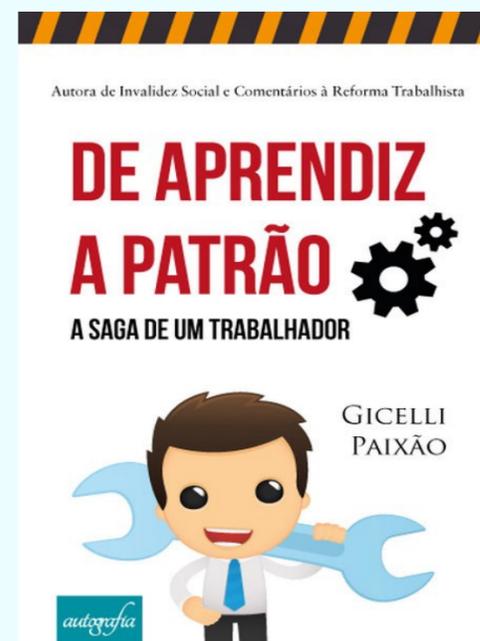
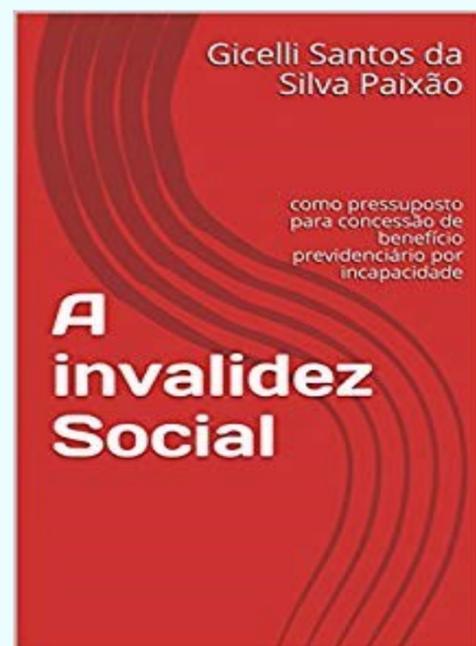
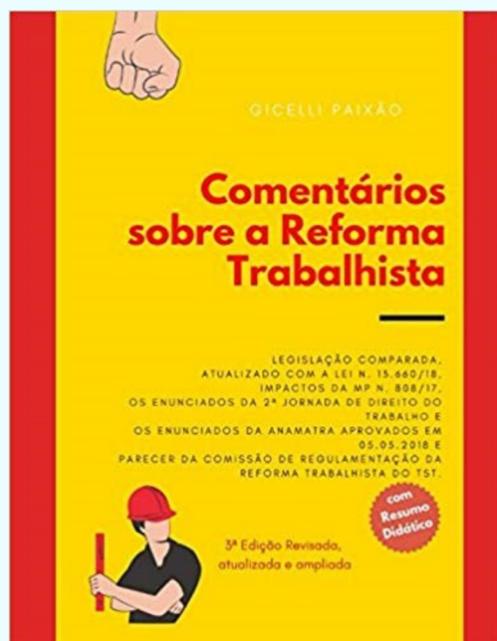
Dra. Gicelli Paixão Advogada | Professora | Consultora



## Dra. Gicelli Paixão

   @pitadasdedireito

Advogada, palestrante e consultora empresarial nas áreas de Direito do Trabalho para Empresas e Gestão trabalhista e previdenciária. Professora em cursos extensão e conferencista em eventos e workshops nacionais. Especialista em Direito da Seguridade Social, tem MBA em Prática Previdenciária e é especialista em Relações de Trabalho. Coordenadora do IBAE (Instituto Ibero-americano do Advogado Empreendedor), a consultora é colunista de jornais e revistas como CIPA e portais da internet e também autora dos livros "De aprendiz a patrão", "Comentários sobre a reforma trabalhista" e "Invalidez Social", pelas Editoras Autografia (RJ), Kindle Amazon (SP) e Saraiva E-book (SP). Ex-coordenadora Adjunta Trabalhista e Previdenciária no Escritório Braga Nascimento e Zílio, ultimamente tem se dedicado ao atendimento de projetos em empresas de médio e grande porte, atuando com uma equipe de advogados em todo o País.



# O que vamos tratar:

## TÓPICOS:

Introdução:

O Dano

O Dano extrapatrimonial

O que é Dano Moral?

Qual é a diferença entre Dano Moral e Material?

Quais os tipos de Dano Moral?

Dano moral trabalhista

Bens jurídicos tutelados

Tipos de Dano moral trabalhista

Assédio Moral ou "Mobbing"

Tipos de Assédio

Requisitos do Assédio

Quem pode ser vítima?

Quem pode ser ofensor?

Formas de prevenção

Conclusões

# Aspectos introdutórios

## FUNDAMENTO JURÍDICO

CF/88

Art, 1º, III, 3º, 5º, V e X,  
7º, 196, 205,.

CC/02

Art, 186, 187.

CLT

Art. 223 e ss, 482, 483

### CONCEPÇÃO TRADICIONAL

Dano moral seria todo  
o dano não patrimonial

### CONCEPÇÃO CRÍTICA

Repercussão  
da lesão sobre a  
vítima.

### CONCEPÇÃO DE DIREITO CIVIL CONSTITUCIONALIZADA

violação a todo e qualquer  
atributo que individualiza a pessoa



# O QUE É DANO?

**“Do latim “damnum. Prejuízo, perda. Ofensa ou prejuízo ao patrimônio material, econômico ou moral de alguém. Quando atinge um bem economicamente apurável, é dano real; quando ofende bens, como a honra é moral”.**  
**(GUIMARÃES, 2016, 283p.)**



# O que é Dano Extrapatrimonial?

**O DANO EXTRAPATRIMONIAL É GÊNERO E COMPREENDE A TODO PREJUÍZO NÃO MATERIAL.**

compreende no dano moral, dano à pessoa, dano psíquico, dano estético, dano sexual, dano biológico, dano fisiológico, dano à saúde, dano à vida de relação etc, cada um constituindo, com autonomia, uma espécie de dano, ou todos reunidos sob uma ou outra dessas denominações, (REsp 65393 RJ)

# O que é Dano Moral?

É GÊNERO QUE ENVOLVE DIVERSAS ESPÉCIES DE DANOS EXTRAPATRIMONIAIS, TAIS COMO: DANO À IMAGEM, DANO ESTÉTICO, DANO À HONRA, DIREITOS DE PERSONALIDADE, BEM COMO O DANO EXISTENCIAL.

(Sônia Mascaro do Nascimento).

# Qual é a diferença entre Dano Moral e Material?



## **DANO MATERIAL:**

é aquele suscetível de avaliação pecuniária, podendo ser reparado por reposição em dinheiro, denominador comum da indenização.

## **DANO MORAL:**

é o prejuízo que afeta o ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima. Sua atuação é dentro dos direitos da personalidade.

# TIPOS

HÁ DIVERSOS TIPOS DE DANOS MORAIS, OS PRINCIPAIS SÃO:



Discriminação



Outros tipos  
específicos de dano  
moral:



Assédios

DANO MORAL POR

# Discriminação

"PRESUME-SE DISCRIMINATÓRIA A DESPEDIDA DE EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV OU DE OUTRA DOENÇA GRAVE QUE SUSCITE ESTIGMA OU PRECONCEITO. INVÁLIDO O ATO, O EMPREGADO TEM DIREITO À REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO". (SÚMULA N.º. 443/TST)

OUTROS TIPOS DE DANO MORAL

## Dano existencial

É TODA CONDUITA QUE TEM POR FINALIDADE ATINGIR UM PROJETO DE VIDA DO EMPREGADO OU SUA CONVIVÊNCIA FAMILIAR E SOCIAL CAUSANDO-LHE PREJUÍZO PESSOAL OU AO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL. (SÔNIA MASCARO DO NASCIMENTO).

DANO MORAL POR

# Assédio

NO CERNE DA DIGNIDADE DO EMPREGADO, SENDO CONFIGURADO PELA AÇÃO OU OMISSÃO POR UM PERÍODO PROLONGADO, PREMEDITADO COM O FIM DE DESESTABILIZAR PSICOLÓGICAMENTE A VÍTIMA

CLT, REFORMA TRABALHISTA

# DANO MORAL TRABALHISTA

ASPECTOS ESSENCIAIS

CONCEITO:

ENTENDE-SE AQUELE OCORRIDO NO ÂMBITO DO CONTRATO DE TRABALHO, NO SEU BOJO E EM RAZÃO DA SUA EXISTÊNCIA, ENVOLVENDO OS DOIS POLOS DESTA RELAÇÃO JURÍDICA (DE EMPREGO), OU SEJA, O EMPREGADOR E O EMPREGADO.

GUSTAVO GARCIA

# Bens jurídicos violados

ARTIGOS 223-C E 223-D

Traz um rol exemplificativo.



# bens jurídicos: o que é protegido?

## HONRA

o dano moral decorrente da ofensa à honra subjetiva da reclamante é in re ipsa , ou seja, presume-se, sendo desnecessário qualquer tipo de prova para demonstrar o abalo moral.(Ag-ED-ARR-11362-59.2016.5.03.0024,

## IMAGEM

## INTIMIDADE



# bens jurídicos: o que é protegido?

LIBERDADE DE AÇÃO

AUTOESTIMA

SEXUALIDADE



# bens jurídicos: o que é protegido?

SAÚDE

LAZER

INTEGRIDADE FÍSICA





ASPECTOS:

# Assédio Moral ou "Mobbing"

TIPO DE DANO IMATERIAL

## COMO ACONTECE?

O ASSÉDIO PODE ASSUMIR TANTO A FORMA DE AÇÕES DIRETAS (ACUSAÇÕES, INSULTOS, GRITOS, HUMILHAÇÕES PÚBLICAS) QUANTO INDIRETAS (PROPAGAÇÃO DE BOATOS, ISOLAMENTO, RECUSA NA COMUNICAÇÃO, FOFOCAS E EXCLUSÃO SOCIAL). PORÉM, PARA QUE SEJAM CARACTERIZADAS COMO ASSÉDIO, ESSAS AÇÕES DEVEM SER UM PROCESSO FREQUENTE E PROLONGADO.

NÚCLEO DE ESTUDOS DE PROCESSOS PSICOSSOCIAIS  
E DE SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO

# Assédio Moral

## CONCEITO LEGAL:

Lei Municipal LEI N° 13.288, 10 DE JANEIRO DE 2002 Art. 1º, § único:  
(...)

considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

Penas dos ofensores: Curso de aprimoramento profissional -  
Suspensão - Multa – Demissão



# COMPORTAMENTOS QUE SÃO INDÍCIOS DE ASSÉDIO MORAL

## TÉCNICAS DE RELACIONAMENTO

assediador não dirige  
o olhar, nem a  
palavra, ignora,  
etc.

## TÉCNICAS DE ISOLAMENTO

atribuir funções que  
promove isolamento  
ou não atribuir  
função;

## TÉCNICAS DE ATAQUE

atos  
que desacreditam ou  
desqualificam a  
vítima.

## TÉCNICAS PUNITIVAS

vítima  
de pressão



# Requisitos do ASSÉDIO MORAL

INTENSIDADE  
DA VIOLÊNCIA  
PSICOLÓGICA

PROLONGAMEN  
TO NO TEMPO

FINALIDADE DE  
OCASIONAR  
DANO  
PSÍQUICO OU  
MORAL AO  
EMPREGADO

QUE SE  
REPRODUZA O  
DANO  
PSÍQUICO

# Tipos de Assédio:

## MORAL

é o "terror psicológico" impingido ao trabalhador, "ação estrategicamente desenvolvida para destruir psicologicamente a vítima e com isso afastá-la do mundo do trabalho"

## SEXUAL

crime de assédio sexual foi introduzido pela Lei 10.224/01.

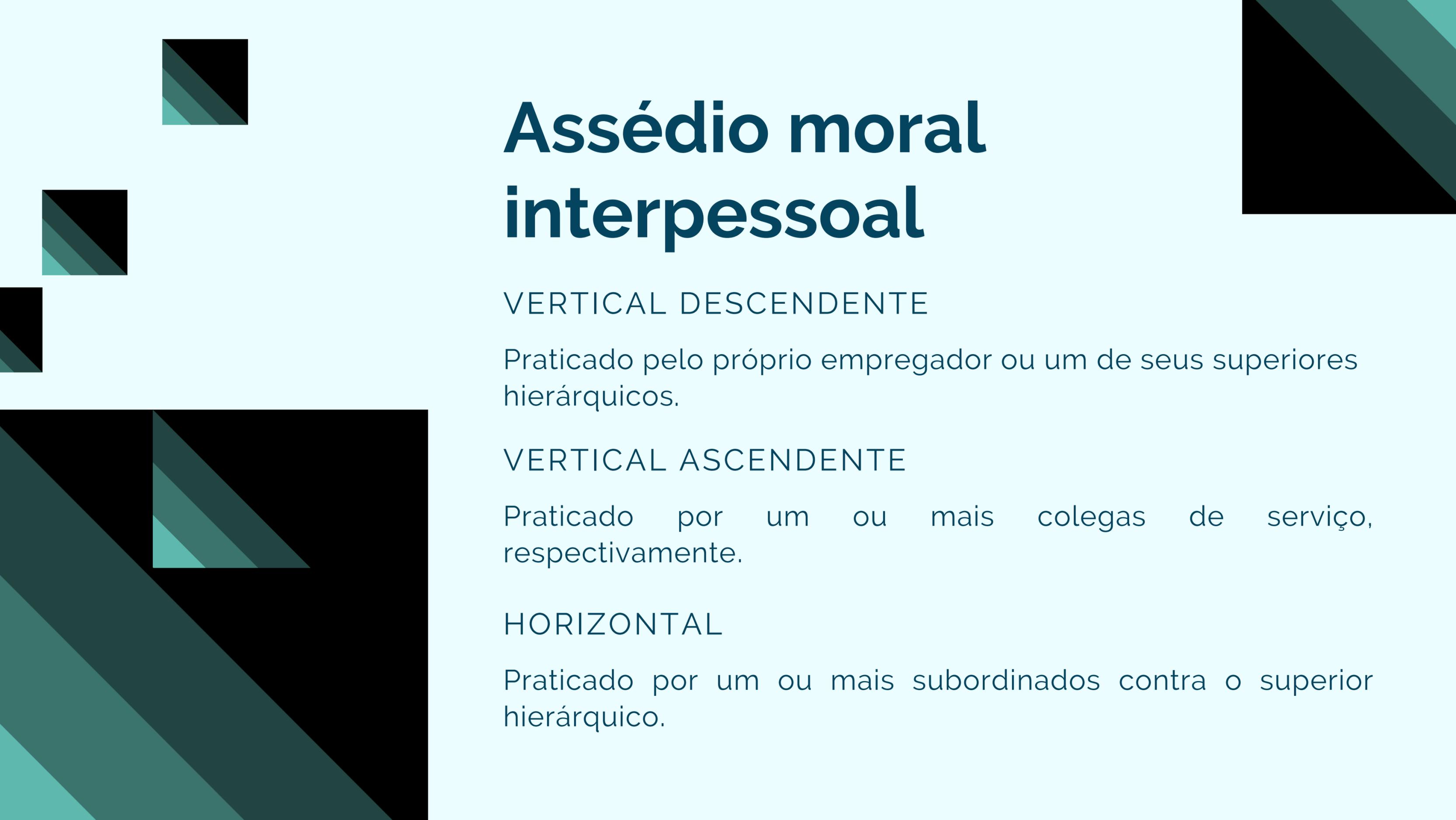
## ORGANIZACIONAL, INSTITUCIONAL OU COLETIVO:

orienta-se a trabalho - a alvos que não são específicos, mas são determináveis, podendo alcançar grande parte dos trabalhadores da empresa".

# Quem pode ser vítima?

## EMPREGADOR E EMPREGADO

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)



# Assédio moral interpessoal

## VERTICAL DESCENDENTE

Praticado pelo próprio empregador ou um de seus superiores hierárquicos.

## VERTICAL ASCENDENTE

Praticado por um ou mais colegas de serviço, respectivamente.

## HORIZONTAL

Praticado por um ou mais subordinados contra o superior hierárquico.

# Quem pode ser o ofensor?

## EMPREGADOR E EMPREGADO

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)



# Casos típos de Assédio Moral:

- Rigor excessivo;
- confiar tarefas inúteis ou degradantes;
- desqualificação ou críticas em público;
- isolamento ou inatividade forçada;
- ameaças explícitas ou veladas;
- exploração de fragilidades psíquicas e físicas;
- limitação ou proibição de qualquer inovação ou iniciativa do trabalhador;
- Sugestão para pedido de demissão;
- Ausência de serviço ou atribuição de metas difíceis ou impossíveis de serem cumpridas.



# Casos típos de Assédio Moral:

- Controle de tempo no banheiro impor obrigação de realizar autocríticas em reuniões públicas;
- exposição ao ridículo
- Divulgação de doenças e problemas pessoais de forma direta ou pública;
- agressões verbais ou através de gestos;
- Atribuição de tarefas estranhas à atividade profissional do empregado, para humilhar e expor a situações vexatórias, como lavar banheiros, fazer limpeza, levar sapatos para engraxar ou rebaixar de função (etc).

**QUALQUER PESSOA NA EMPRESA  
PODE SOFRER UMA AÇÃO DE ASSÉDIO  
MORAL, INCLUSIVE OS SUPERIORES  
HIERÁRQUICOS.**



ATENÇÃO:

NEM TUDO É ASSÉDIO  
MORAL

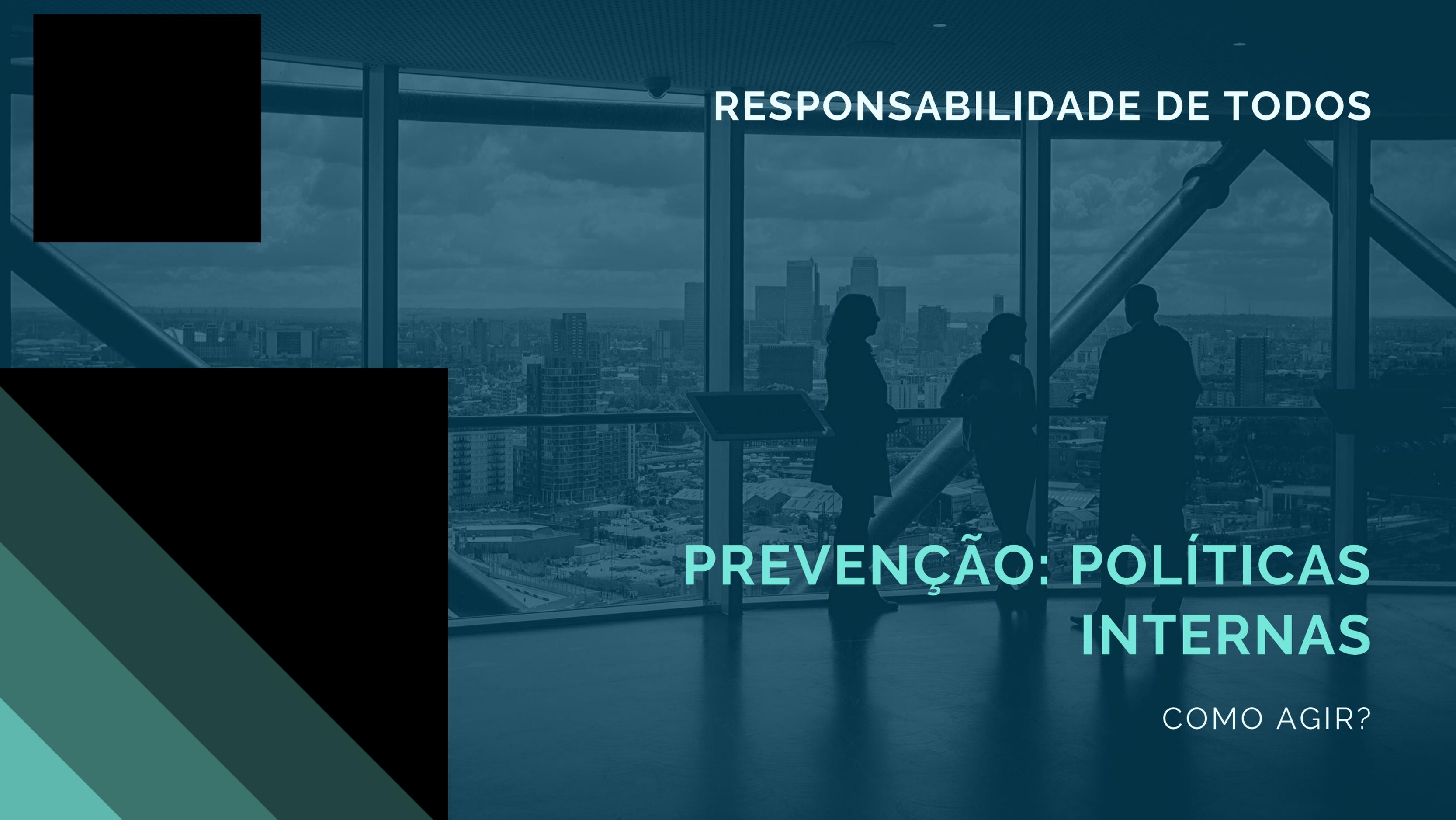
# O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL:

Nem toda situação conflituosa pode ser classificada como assédio moral. Somente se torna assim, quando o conflito não é solucionado e se prolonga no tempo, adquirindo um caráter de agressividade entre as partes, com resíduos de violência e agressão psicológica.



# O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL:

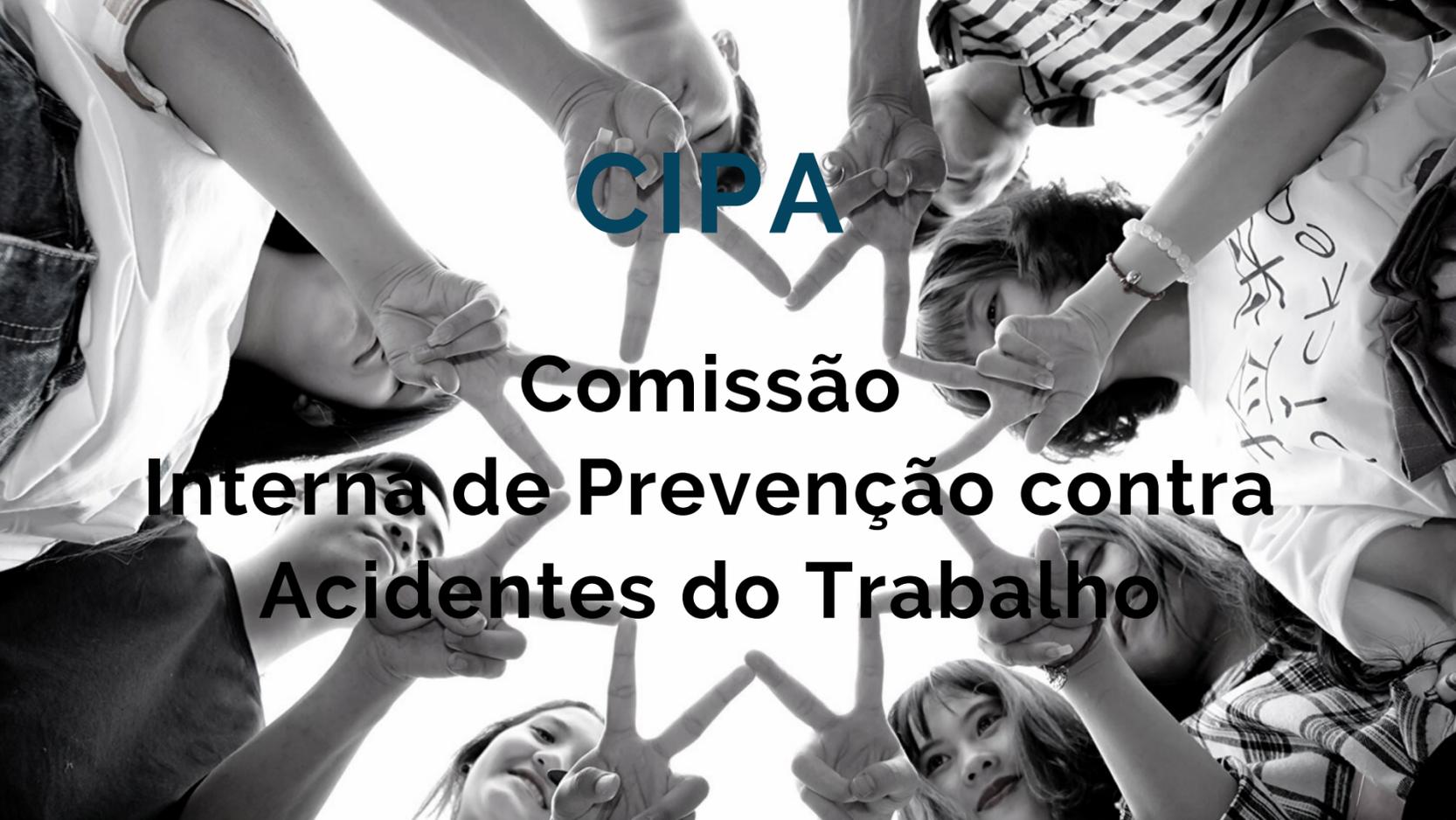
situações eventuais  
exigências profissionais  
existência de conflitos  
más condições de trabalho



**RESPONSABILIDADE DE TODOS**

**PREVENÇÃO: POLÍTICAS  
INTERNAS**

COMO AGIR?



**CIPA**

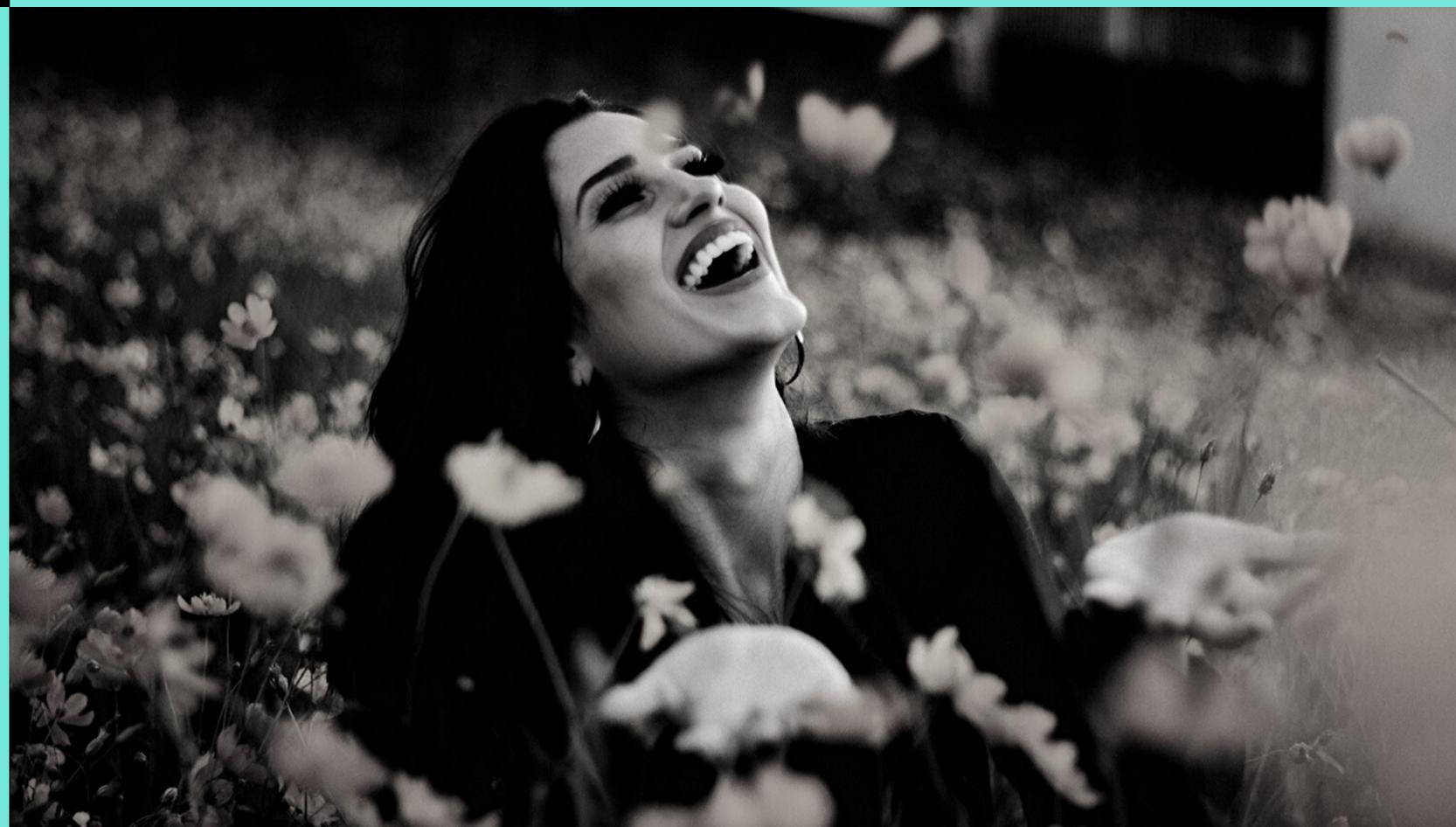
**Comissão  
Interna de Prevenção contra  
Acidentes do Trabalho**

**OUVIDORIA  
INTERNA/EXTERNA**

meios de receber as queixas

**TREINAMENTO**

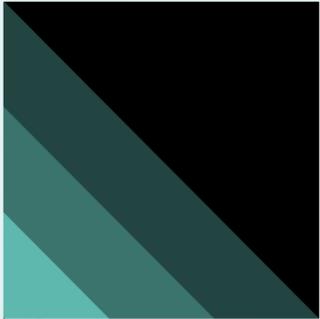
Conscientização.





# PRÁTICAS RECOMENDÁVEIS

- ◆ CONVERSE, INICIALMENTE, COM O AGRESSOR PARA ESCLARECER COMO VOCÊ SE SENTE (SE HOUVER POSSIBILIDADE DE DIÁLOGO);
- ◆ PROCURE SOLIDARIEDADE, AJUDA MÚTUA E ESTRATÉGIAS COLETIVAS PARA ENFRENTAR O PROBLEMA;
- ◆ PROCURE SUPORTE EMOCIONAL COM AMIGOS, FAMÍLIA, COLEGAS E PSICÓLOGOS;
- ◆ EVITE CONVERSAR A SÓS COM O AGRESSOR. LEVE UM COLEGA OU REPRESENTANTE SINDICAL PARA SERVIR COMO TESTEMUNHA;
- ◆ RELATE AS AGRESSÕES NA OUVIDORIA OU NO SETOR DE RECURSOS HUMANOS E SOLICITE UMA MEDIAÇÃO PARA SOLUCIONAR O PROBLEMA;
- ◆ CONTATE OS RESPONSÁVEIS PELOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO (SESMT) OU A COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA).



# ASSEDIADOR:

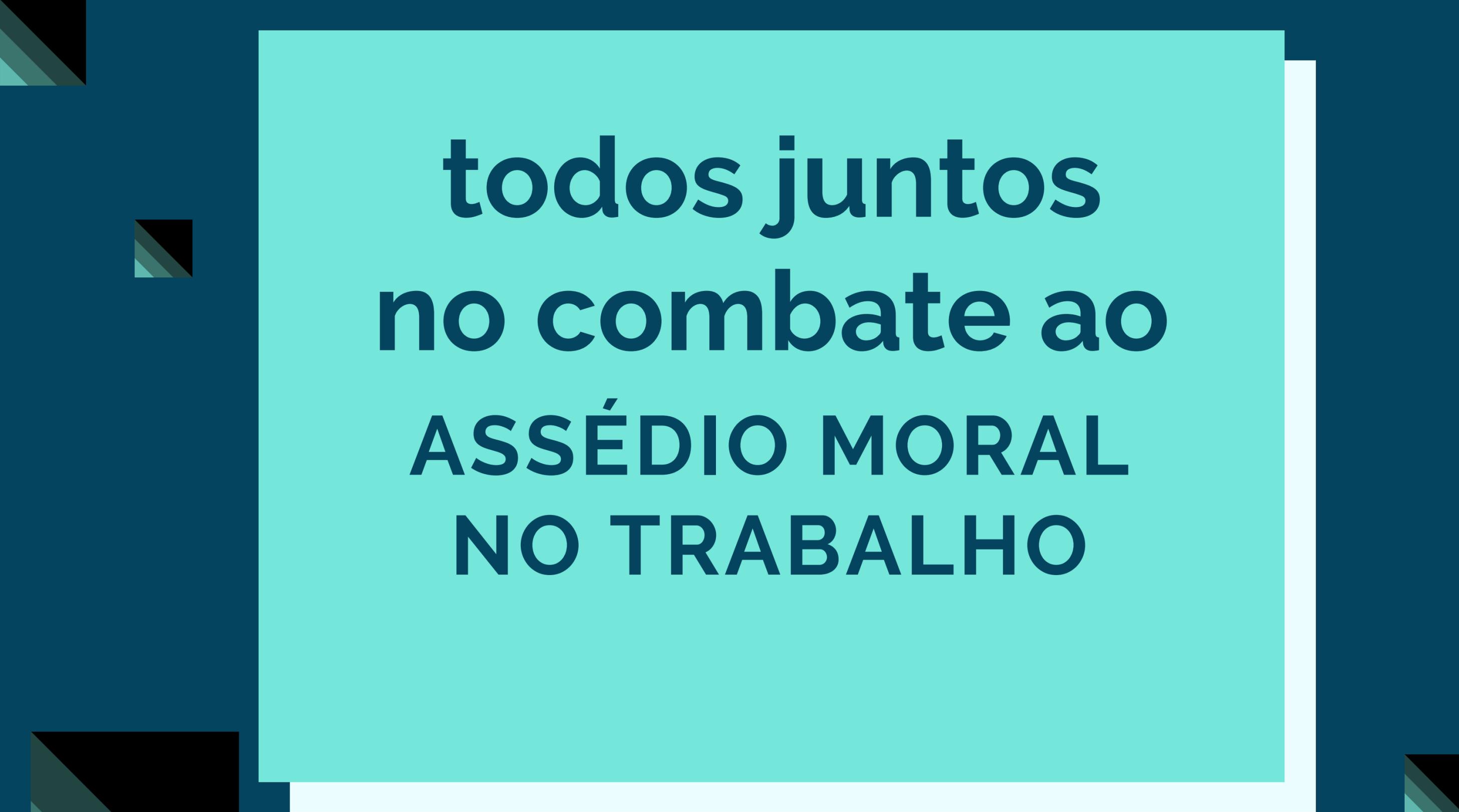
antes de tudo um Empregado.

# VÍTIMA:

também é um empregado.

# EMPRESAS:

conscientização coletiva de que o assédio moral não é um mal que se dá apenas com o outro, pois a sua grande vítima, é a própria sociedade

The slide features a dark teal background with a central light teal rectangle. The text is centered within this rectangle. There are four decorative geometric shapes in the corners: a small square in the top-left, a medium square in the top-right, a large square in the bottom-left, and a small square in the bottom-right. Each shape is divided diagonally from the top-left to the bottom-right, with the top-left portion being black and the bottom-right portion being a lighter shade of teal.

**todos juntos  
no combate ao  
ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

# Referências:

- BRASIL. Brasília. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)
- BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do Trabalho. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016.
- CALVO, Adriana. Manual de Direito do Trabalho. 4ª edição, São Paulo: Saraiva, 2019.
- CASSAR, VÓLIA BOMFIM, Direito do Trabalho, 16ª edição, São Paulo: Ed. Método, 2019.
- DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 18ª. ed. São Paulo: LTr, 2019.
- PAIXÃO, Gicelli. Tabelamento do dano moral trabalhista. In Cipa : caderno informativo de prevenção de acidentes, v. 41, n. 475, p. 90-93, abr. 2019.
- OLIVEIRA, Sebastião Geral de. Indenizações do trabalho ou doença ocupacional – de acordo com a reforma trabalhista. Lei n. 13.467/2014. 11 ed. São Paulo: LTr, 2019.
- Trabalho escravo e dano: moral. Artigo de Bruno Lessa Pedreira São Pedro Analista judiciário – área judiciária do Tribunal Regional do Trabalho da 4 Região. Especialista em Direito Público. <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-87/o-dano-moral-na-relacao-de-trabalho-uma-abordagem-jurisprudencial/>
- SÃO PAULO. Câmara Municipal <http://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/lei-13288-de-10-de-janeiro-de-2002/detalhe>

# Dra. Gicelli Paixão

SIGA-NOS

   @pitadasdedireito

**Gicelli Paixão. Advogada, palestrante e consultora empresarial nas áreas de Direito do Trabalho para Empresas e Gestão Estratégica trabalhista e previdenciária. Professora em cursos extensão e conferencista em eventos e workshops nacionais. Especialista em Direito da Seguridade Social, tem MBA em Prática Previdenciária e é especialista em Relações de Trabalho. Coordenadora do IBAE (Instituto Ibero-americano do Advogado Empreendedor), a consultora é colunista de jornais e revistas como CIPA e portais da internet e também autora dos livros "De aprendiz a patrão", "Comentários sobre a reforma trabalhista" e "Invalidez Social", pelas Editoras Autografia (RJ), Kindle Amazon (SP) e Saraiva E-book (SP). Ex-coordenadora Adjunta Trabalhista e Previdenciária no Escritório Braga Nascimento e Zílio, ultimamente tem se dedicado ao gerenciamento de projetos em empresas de médio e grande porte, atuando com uma equipe de advogados em todo o País. administradora do IG jurídico @pitadasdedireito**