

O ASSÉDIO MORAL À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA E A DIGNIDADE DO EMPREGADO

MORAL HARASSMENT IN THE LIGHT OF LABOR REFORM AND THE EMPLOYEE'S DIGNITY

*Leda Maria Messias da Silva**

*Jeferson Luiz Cattelan***

RESUMO

O meio ambiente de trabalho equilibrado é um direito fundamental de todos os trabalhadores. As reformas trabalhistas, no estado democrático de direito, não podem retroceder nos direitos e garantias sociais conquistados no decorrer da história. O assédio moral é uma prática reiterada que degrada o espaço laboral e causa graves consequências na integridade psicofísica do trabalhador e pode aumentar com a limitação da responsabilidade do empregador pós reforma. Conclui-se no estudo que a tarifação do dano moral é inconstitucional, pois limita a responsabilidade do empregador, causa discriminação do ser humano pelo valor do salário recebido e contraria o artigo 5º, incisos V e X da Constituição Federal de 1988. Trata-se de pesquisa em referencial teórico bibliográfico em livros, artigos e revistas científicas. O método utilizado foi o indutivo, partindo da análise da reforma trabalhista para as implicações na desproteção do meio ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Dano moral; Dignidade humana; Meio ambiente de trabalho.

ABSTRACT

A balanced work environment is a fundamental right of all workers. Labor reforms, in the democratic rule of law, cannot backtrack on the rights and

* Pós-doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de Lisboa, Doutora e Mestre em Direito das Relações Sociais, Subárea de Direito do Trabalho, pela PUC-SP, Professora da Graduação e do Mestrado em Ciências Jurídicas e pesquisadora do ICETI, do Centro Universitário de Maringá (UNICESUMAR), Professora da Graduação e Pós-graduação da Universidade Estadual de Maringá (UEM) e Pesquisadora do CNPQ. E-mail: lemead@uol.com.br.

** Mestre do Curso de Ciências Jurídicas do Centro Universitário de Maringá (UNICESUMAR), Graduado em Direito pela Universidade Paranaense (UNIPAR), Pesquisador do Programa de Suporte à Pós-graduação de Instituições de Ensino Particulares CAPES (módulo Taxas), e pesquisador do ICETI. E-mail: jefecattelan@hotmail.com.

social guarantees won throughout history. Bullying is a repeated practice that degrades work space and has serious consequences on the worker's psychophysical integrity and may increase with the limitation of post-retirement employer liability. It is concluded in the study that the pricing of moral damages is unconstitutional, as it limits the employer's liability, causes discrimination of the human being by the amount of salary received and contradicts artigo 5, incisos V and X of the Federal Constitution of 1988. This is a research in bibliographical theoretical reference in books, articles and scientific journals. The method used was the inductive one, starting from the analysis of the labor reform to the implications on the unprotection of the work environment.

Keywords: Moral damage; Human dignity; Work environment.

INTRODUÇÃO

O meio ambiente equilibrado é um direito fundamental previsto no artigo 225 da Constituição Federal de 1988. Além disso, o artigo 200, VIII, efetiva a tutela estatal para garantir o exercício da profissão segura no ambiente de trabalho. Embora esteja fora do rol estabelecido no artigo 5º, é um direito fundamental de terceira geração para o pleno desenvolvimento do ser humano, constituindo-se em direito da personalidade por preservar a vida e a dignidade do trabalhador no trabalho. O direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado corrobora com as prerrogativas indispensáveis para garantir os direitos da personalidade do trabalhador e proteger a dignidade, a liberdade, a igualdade, e a formação plena da personalidade do indivíduo.

A economia e o desemprego são fatores externos que influenciam diretamente o ambiente de trabalho aumentando o assédio moral nas empresas, seja pela necessidade de redução de custo ou pelo excesso de trabalhadores disponíveis no mercado, sem emprego e renda. Estes fatores são determinantes para o indivíduo mais vulnerável submeter-se às cláusulas contratuais elaboradas pelo empregador.

As condutas assediadas dos superiores hierárquicos para alcançar metas, geralmente, vêm acompanhadas de ameaças de demissão, gerando um desequilíbrio na harmonia organizacional. O tema precisa ser estudado e conhecido pelos operadores de direito, e também levado ao conhecimento de todos trabalhadores; constituindo-se em objeto de pesquisa capaz de fomentar a discussão e a promoção da dignidade humana do trabalhador no ambiente de trabalho.

A busca pela justiça social e pela igualdade estão insculpidas no princípio da vedação do retrocesso social e indicam o norte que o Poder Legislativo deve seguir para não afrontar este princípio.

A corrente do neoliberalismo sobrepondo-se ao estado social, ratifica a importância do presente estudo, pois o Estado deve adotar políticas que de-

envolvam a economia sem precarizar as condições de trabalho dos operários, nem retroceder os direitos já efetivados. Portanto, o trabalho tem por objetivo tecer considerações teóricas sobre o assédio moral e a reparação do dano pelo empregador.

A conduta abusiva pode provocar diversos problemas à saúde da vítima, devendo ser coibida para garantir a saúde do trabalhador, bem como a preservação do meio ambiente de trabalho equilibrado. Nesse sentido, a tarificação do dano moral tenderá a maximizar a repetição da conduta, pois ao excluir ou limitar a responsabilidade do empregador, está retirando a função punitiva e pedagógica do dano moral.

Desta feita, o presente estudo justifica-se pelo fato da conduta do assédio moral degradar o meio ambiente de trabalho, podendo causar graves danos à integridade física e psíquica do trabalhador, levando, em casos mais extremos, até mesmo ao suicídio. A ocorrência do assédio moral gera o dano e, consequentemente, o dever de reparação integral pelo empregador. A aplicação da medida pedagógica-punitiva para o assediador tem a função de evitar a reiteração da conduta, contudo, a tarificação do dano compromete a eficácia da lei n. 13.467/2017.

Diante do exposto, o Estado tem o dever de primar pela proteção do trabalhador fiscalizando o trabalho digno frente ao capital, garantindo a integridade do trabalhador e reduzindo as consequências nefastas do assédio moral. Neste sentido, o Estado poderia ou não, criar leis que promovam a tarificação do dano moral contrariando o artigo 5, incisos V e X da Constituição Federal de 1988?

O objetivo do presente trabalho é estudar o assédio moral no ambiente laboral, a responsabilidade do tomador de serviços, e as principais alterações advindas com a Lei n. 13.467/2017, como a tarificação do assédio moral e seus reflexos econômicos para as pequenas e grandes empresas. E por fim, analisar a inconstitucionalidade da Lei n. 13.467/2017 para tarificação de dano moral e suas alterações em relação à responsabilidade extrapatrimonial do empregador nas situações de assédio moral na empresa.

A metodologia utilizada foi a pesquisa teórica em obras, artigos científicos e textos. O método utilizado foi o indutivo, partindo do estudo da Lei n. 13.467/2017, Reforma Trabalhista, e suas consequências no meio ambiente de trabalho em relação ao assédio moral. A partir de princípios, leis e teorias, foram analisados casos particulares com base na premissa lógica e dialética para chegar às conclusões sobre o assunto.

O presente trabalho está estruturado da seguinte forma: primeiro a contextualização do problema com o conceito de assédio moral e como esta conduta abusiva pode aumentar em decorrência das alterações legislativas. Na sequência foi abordada a responsabilidade do empregador pela violação da dignidade humana do trabalhador, e consequentemente, pelo dano à personalidade da pessoa

humana, e por fim estudada-se a forma de reparação do dano estabelecida pela reforma trabalhista para verificar se atende ao disposto constitucional previsto no artigo 5º, incisos V e X da Constituição Federal de 1988.

A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E A RECOMPOSIÇÃO DA VIOLAÇÃO DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE

A responsabilidade do empregador está relacionada ao ato de arcar com o dano gerado em outra pessoa, ou grupo de pessoas, para retornar ao estado anterior, ou indenizar a vítima, a fim de, reestabelecer o equilíbrio social¹.

Amauri Mascaro do Nascimento define a relação de emprego como uma relação entre empregador e empregado, de natureza contratual, no qual o primeiro define o objeto do negócio e o segundo recebe salário, desta relação subsiste a responsabilidade civil contratual². O trabalhador vende a força de trabalho em troca de salário e o empregador ao assinar o contrato de trabalho, assume a responsabilidade pelos atos do empregado.

Maurício Godinho Delgado ratifica que na relação de emprego, o trabalho é um direito personalíssimo entre o trabalhador e o empregador³. O direito personalíssimo possui proteção contra qualquer violação à integridade física, psicológica e emocional, com a consequente reparação do dano em caso de violação.

Elimar Szaniawski afirma que a responsabilidade civil visa proteger os interesses patrimoniais e personalíssimos do indivíduo, por meio da reparação por dano moral, cumulada ou não, com dano material. Portanto, a personalidade humana é protegida pelo dano moral, pois quando ocorre o dano e a violação da personalidade resta apenas a reparação extrapatrimonial para minimizar as consequências, pois não há como voltar ao status *a quo*⁴.

O artigo 2º da CLT esclarece que “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. O empregador assume o risco para obter lucro, portanto responde pela reparação do dano material ou moral, decorrente da atividade econômica.

O artigo 2º da CLT subsidiariamente com o Código Civil adota a responsabilidade objetiva pelo acidente de trabalho, de acordo com a teoria do risco do trabalho. A responsabilidade civil subjetiva não garante o direito a reparação do

¹ VENOSA, Silvio de Salvo. *Direito Civil: responsabilidade civil*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2005, p. 130.

² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito, relações individuais e coletivas do trabalho*. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 498-500.

³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002, p. 284.

⁴ SZANIAWSKI, Elimar. *Direitos de personalidade e sua tutela*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005, p. 251.

dano quando não havia provado o elemento subjetivo da culpa, então a doutrina adotou a presunção *juris tantum*. Na sequência, a responsabilidade civil foi determinada independente de culpa, ou seja, a doutrina e a jurisprudência passaram a considerar a teoria objetiva para a reparação do dano⁵.

O solidarismo constitucional presente na Constituição Federal de 1988 efetiva o direito à reparação do dano sobrepõe o dolo e da culpa para garantir o meio ambiente de trabalho equilibrado. José Affonso Dallegrave ratifica, o solidarismo constitucional expresso no artigo 1º, inciso III – “dignidade da pessoa humana”, no artigo 3º “construir uma sociedade, livre, justa e solidária, e no artigo 170, inciso III – “função social da propriedade”, foram essenciais para responsabilizar o empregado que comete ato ilícito. A interpretação solidarista do empregador ao trabalhador tem por escopo a proteção à integridade física e psicológica⁶.

A Constituição Federal de 1988 não prevê qual sistema de responsabilidade será adotado no Brasil, porém a teoria da responsabilidade objetiva prevaleceria nos artigos 21, XXIII, alínea d; nos danos causados pelo Estado e seus serviços permitidos ou concedidos, artigo 37, § 6º, e na ocorrência de danos ambientais, artigo 225, § 3º⁷.

O artigo 225, § 3º da Constituição prevê “As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados”. No tocante à reparação civil, o artigo 14, § 1º, da Lei n. 6.938/81, complementa que: “[...] sem obstar a aplicação das penalidades previstas neste artigo, é o poluidor obrigado, independentemente da existência de culpa, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade”.

O artigo 7º, XXII da Constituição Federal de 1988, estabelece que a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. O empregador deve adotar as medidas adequadas para reduzir os riscos de acidente do trabalho fiscalizando a utilização dos equipamentos de proteção individual e coletivo obrigatório, por força do artigo 482, alínea “h” da CLT, não podendo responsabilizar o trabalhador pela culpa do acidente, quando não utilizava os equipamentos de proteção.

⁵ DALLEGRANE NETO, Jose Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*, 5. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 70.

⁶ DALLEGRANE NETO, Jose Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*, 5. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 70.

⁷ MOLINA, André Araújo. Sistema de responsabilidade civil objetiva e os acidentes de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília/DF, v. 79, n. 2, abr./jun. 2013, p. 74.

O artigo 157 da CLT complementa que as empresas são responsáveis por “cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho”. O poder diretivo confere ao empregador a gestão da atividade, ou seja, organizar os meios de produção e as normas de segurança e medicina do trabalho, enquanto os empregados devem cumprir as normas estabelecidas.

No plano internacional a Organização Internacional do Trabalho estabeleceu várias convenções para proteção da integridade física e psíquica do empregado: a Convenção n. 161 da prevê nos incisos I e II, da alínea a, do artigo 1º: “os requisitos necessários para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e salubre, de molde a favorecer uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho”; e o segundo prevê a “adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de sanidade física e mental”. Além de identificar, avaliar e informar aos trabalhadores sobre os danos à saúde do exercício da atividade.

Para Sergio Pinto Martins, as empresas possuem a prerrogativa de fiscalizar seus empregados e continuam sendo responsabilizadas em caso de omissão⁸. Diante desta afirmação pode-se afirmar que o empregador é responsável pela fiscalização e cumprimento das normas de saúde e segurança, inclusive para que não haja incidência de assédio moral.

Segundo Jose Affonso Dallegrave Neto, a culpa do empregador no acidente de trabalho decorre da violação da lei ou da violação de uma norma geral de cautela⁹. O mesmo, pode ser aplicado ao assédio moral no ambiente de trabalho, o empregador deve fiscalizar a execução das atividades e reprimir os abusos ou excessos cometidos pelos empregadores e pelos seus representantes.

O empregador que presencia e se omite de fiscalizar e coibir os atos abusivos agrava o dano, pois os demais trabalhadores e testemunhas passam a tolerar as práticas degradantes e humilhantes que ocorrem na empresa¹⁰.

Por outro lado, o empregado se auto mutilar para receber indenização é um motivo moralmente reprovável, e se tiver o objetivo de receber o prêmio do seguro, estará configurado o crime de fraude para seguro, pois, feriu-se dolosamente para receber vantagem econômica indevida e responderá criminalmente pela conduta tipificada no artigo 171, § 2º, inciso V do Código Penal.

Antônio Rodrigues de Freitas Junior defende que as normas constitucionais e infraconstitucionais relacionadas à proteção do meio ambiente de trabalho

⁸ MARTINS, Sergio Pinto. *Assédio moral no emprego*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 39.

⁹ DALLEGRANE NETO, Jose Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*, 5. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 72.

¹⁰ RUFINO, Regina Célia Pezzuto. *Assédio moral no âmbito da empresa*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 50.

seguro e adequado, e relacionados a saúde do trabalhador, são casos de responsabilidade objetiva do empregador¹¹.

João Luís Vieira Teixeira corrobora com a responsabilidade objetiva, para esta corrente, basta que ocorra o assédio moral dentro da empresa para que haja a obrigação de reparar o dano¹². Fábio Ribeiro da Rocha, também segue a responsabilidade é objetiva, para ser aplicada àquele que exerce determinada atividade de risco, independente de culpa, em razão da teoria do risco¹³.

A responsabilidade civil do empregador por ato ilícito surge pelo dever de indenizar de acordo com os dispositivos legais presente nos artigos 186 a 188 e 927 do Código Civil, enquanto a responsabilidade civil contratual decorre do contrato de trabalho firmado entre as partes, previsto no artigo 339 e seguintes do mesmo código.

O artigo 927, do Código Civil, obriga o agente que causar ato ilícito à repará-lo, independente de culpa, nas situações previstas em lei, ainda que não provado o dolo ou a culpa. Raimundo Simão de Melo esclarece que a responsabilidade objetiva pelo risco da atividade é “uma resposta ao ato ilícito, pela reparação do direito lesado¹⁴”.

O artigo 931, do Código Civil, ratifica que:

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.

Dessa forma, a reponsabilidade objetiva passou a tutelar os riscos da atividade, impondo a responsabilização pelo risco da atividade, portanto se há nexos entre o dano e a ação ou omissão consequentemente há o dever de indenizar.

O artigo 944 do Código Civil, de acordo com o artigo 5, inciso V da Constituição Federal de 1988 estabelecem a forma de indenização proporcionalmente ao tamanho do dano: “a indenização mede-se pela extensão do dano”. O juiz decidirá o valor de acordo com extensão do dano causado e o grau de culpa do sujeito, sendo a culpa levíssima uma atenuante, pois o dano ocorreu por um

¹¹ FREITAS JUNIOR, Antônio Rodrigues. *Responsabilidade civil nas relações de trabalho*. São Paulo: Ltr, 2011, p. 147-151.

¹² TEIXEIRA, João Luís Vieira. *O assédio moral no trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção*. 3 ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 97.

¹³ ROCHA, Fábio Ribeiro da. *Efetividade do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho seguro e adequado*. São Paulo: Ltr, 2016, p. 124.

¹⁴ MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 172 e 402.

pequeno descuido. Para Sergio Cavalieri Filho, embora exista a culpa levíssima há a obrigação de indenizar¹⁵.

Para Maria Aparecida Alkmin o assédio moral que ofende a saúde física e psicológica do trabalhador caracteriza um ato ilícito, previsto no artigo 187 do Código Civil. O empregado pode rescindir o contrato de trabalho conforme artigo 483 da CLT ou pleitear a reparação pelo dano moral e pela violação ao direito da personalidade¹⁶.

O conceito de assédio moral para Marie-France Hirigoyen é: “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa. A expressão “moral” está relacionado à vítima ser humilhada, desprezada, rejeitada e maltratada¹⁷.

Neste sentido Margarida Maria Silveira Barreto conceitua o assédio moral como a conduta humilhante na presença dos colegas de trabalho, e de modo reiterado. Geralmente, o assédio é praticado pelo empresário ou por preposto da empresa com o consentimento do proprietário, ocorre situações que os colegas de trabalho com mais tempo na empresa podem praticar o assédio, quando se sentem ameaçados¹⁸.

Para Sergio Pinto Martins e Maria Aparecida Alkmin; o empregado responde diretamente pelos danos decorrentes do assédio moral, sendo o empregador responsável pela reparação civil. A responsabilidade do empregador é objetiva independente de culpa conforme prevê o artigo 933 do CC “As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos”.

O indivíduo será isento de pena quando não houver nexo de causalidade entre o dano e a conduta ilícita, por exemplo: a culpa exclusiva ou concorrente da vítima, por fato de terceiro, por caso fortuito ou por força maior e a cláusula de não indenizar. A cláusula de não indenizar é vedada na Justiça do Trabalho, pois é questão de justiça social e estaria negociando direito indisponível.

Jose Affonso Dallegrave afirma, acertadamente, a impossibilidade de exclusão da Responsabilidade do empregador. O princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, por efeito da hipossuficiência do trabalhador ou pelo con-

¹⁵ CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de responsabilidade civil*. 2. ed. S. Paulo: Malheiros, 2010, p. 42.

¹⁶ ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de emprego*. Curitiba: Juruá, 2005, p. 57.

¹⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução de Rejane Janowitz. 9. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017, p. 17.

¹⁸ BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Uma jornada de humilhações*. Dissertação do Mestrado em Psicologia Social apresentada à PUC São Paulo sob orientação do Prof. Dra. Bader Burihan Sawaia. São Paulo, 2000, p. 33.

trato de adesão a que este é subordinado veda a exclusão de responsabilidade¹⁹. Os trabalhadores, por sua hipossuficiência técnica e econômica, não podem renunciar direitos indisponíveis.

As normas elencadas ratificam a necessidade da aplicação do diálogo das fontes para uma interpretação coexistente, que vise a preservação dos direitos da personalidade do trabalhador, garantindo assim, um ambiente de trabalho equilibrado e a responsabilização dos empregadores. O artigo 7º do CDC²⁰ traz expressamente a possibilidade da integração das normas para a solução das contradições.

A matéria ambiental é de ordem pública, transindividual, coletiva, indisponível e imprescritível, a ação do dano individual prescreve no prazo de três anos, sob o artigo 206, § 3º, V, do Código Civil. A indenização tem por escopo reparar o dano, para prevenir que atividades possam causar danos ao meio ambiente e, portanto, não podem ser negociadas, apenas cumpridas de acordo com a lei.

Diante do exposto, a vida e a integridade físico-psíquica são direitos personalíssimos do trabalhador, parte hipossuficiente que vende a sua força de trabalho. Portanto, o empregador ao explorar a atividade, tem o dever de adotar todas as medidas possíveis para prevenção de acidentes, de doenças ocupacionais e de assédio moral no ambiente de trabalho, jamais poderá permitir que o trabalhador seja exposto a perigo desnecessário ou a condutas abusivas, pois, tal atitude, ainda que de forma culposa, caracterizaria culpa grave.

A REPARAÇÃO DO DANO TARIFADO NA REFORMA TRABALHISTA

O 223-G, da Lei n. 13.467/2017, prevê a tarifação do dano extrapatrimonial, como se fosse possível quantificar a dor e o sofrimento humano. O valor da indenização deve levar em consideração a dor sofrida pela vítima, com base na sua personalidade, sensibilidade e na projeção que o dano toma para o futuro, além de analisar a gravidade e a repercussão a outros bens jurídicos como o nome, a imagem, a honra e a boa fama da vítima.

A Lei n. 13.467/2017 não pode contrariar a Constituição Federal e estabelecer as regras para quantificação do dano extrapatrimonial. O artigo 223-A da referida Lei “Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título”. Ressalta-se

¹⁹ DALLEGRANE NETO, Jose Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 165.

²⁰ Artigo 7º Os direitos previstos neste código não excluem outros decorrentes de tratados ou convenções internacionais de que o Brasil seja signatário, da legislação interna ordinária, de regulamentos expedidos pelas autoridades administrativas competentes, bem como dos que derivem dos princípios gerais do direito, analogia, costumes e equidade.

que a expressão “apenas” tenta restringir a incidência das demais normas que normatizam o tema, como o Código Civil que não estabelece critérios quantitativos para limitar a indenização do dano. O artigo 8º, § 1º da Consolidação das Leis Trabalhistas estabelece a legislação comum subsidiária ao Direito do Trabalho, contrariando a alteração do artigo 223-A da mesma lei.

Hans Kelsen discorre sobre a hierarquia das normas em forma de pirâmide, e quando ocorre o conflito das normas o Supremo Tribunal Federal, “guardião da Constituição”, poderá declarar se a Lei é inconstitucional”²¹. Portanto, a Reforma Trabalhista poderá ter alguns artigos declarados inconstitucionais, como o artigo 223-G, que tarifa o dano moral, pois contraria expressamente os incisos V e X, do artigo 5º da Constituição Federal de 1988.

A Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) ajuizou, no Supremo Tribunal Federal (STF), a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5870, a Procuradoria Geral da República manifestou favorável declaração da inconstitucionalidade do artigo 223-G-§ 1º-I-II-III-IV da CLT e, por arrastamento, a consequente declaração de inconstitucionalidade dos parágrafos 2º e 3º do artigo 223-G e os artigos 223-A e 223-C da CLT, todos com redações inseridas pela Lei n. 13.467/2017, na Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5.870/DF, por entender que “a tarifação legal, prévia e abstrata, de valores máximos de indenizações por dano extrapatrimonial determinada nos dispositivos impugnados (CLT, com redação da Lei n. 13.467/2017; artigo 223-G-§ 1º) afronta o princípio da reparação integral do dano (Constituição, artigo 5º-V-X)”²².

O § 1º, do artigo 223-G, da Lei n. 13.467/17, parametriza o dano extrapatrimonial em leve, média, grave e gravíssima, criando limite objetivo de indenização, para uma variedade de condutas ilícitas e subjetivas. A lei reformista discrimina o trabalhador, pois reduz a dignidade de acordo com o valor do salário que recebe.

Para auferir o *quantum* indenizatório o juiz tem que analisar os elementos do caso concreto e estabelecer um valor justo, proporcional ao dano sofrido com a conduta ilícita praticada. O juiz é um ser humano com consciência, portanto deve avaliar o caso com empatia antes de estabelecer valores tarifados, Immanuel Kant leciona no sentido que:

²¹ KELSEN, Hans. 1881-1973. *Teoria pura do direito*. Tradução de João Baptista Machado. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998, p. 287.

²² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação direta de inconstitucionalidade n. 5870/DF – Distrito Federal. Relator: Gilmar Mendes. *Pesquisa de Jurisprudência*. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341092053&ext=.pdf>>. Acesso em: 03 out. 2019.

No reino dos fins tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem um preço, pode-se pôr em vez dela qualquer outra como equivalente; mas quando uma coisa está cima de todo o preço, e, portanto, não permite equivalente, então tem ela dignidade²³.

O ser humano é dotado de dignidade, ou seja, não possui preço, portanto, não há como tarifar a lesão à dignidade humana mesmo com previsão de cláusula contratual ou pelo artigo de lei alterado pela reforma trabalhista, pois é algo indisponível, absoluto, não pode ser alienado, reduzido ou emprestado.

A tarificação do dano moral promove uma discriminação do trabalhador de acordo com o último salário contratual, passa a considerar um sub-sujeito de direito pertencente a uma subclasse dos obreiros. O dano adotado pela reforma trabalhista é tarifado da seguinte forma:

§ 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 condição humana do trabalhador é rebaixada comparada com os demais seres humanos, pois a legislação trabalhista deixa de proteger os trabalhadores hiposuficientes para limitar a responsabilidade do empregador. Portanto, o *quantum* máximo indenizatório promove a segurança jurídica dos grandes empresários, pois estabelece até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido, para indenização em caso de dano extrapatrimonial.

O trabalhador é desumanizado perante os demais seres humanos, pois em nenhuma outra legislação admite colocar preço à dignidade humana. O obreiro

²³ KANT, Immanuel. *Fundamentação da metafísica dos costumes*. Tradução de Paulo Quintela, Lisboa: Edições 70, 2007, p. 77.

é explicitamente considerado como um ser descartável e substituível, como previsto por Hannah Arendt no livro “As origens do totalitarismo”. Portanto, quando o indivíduo não é mais útil ao processo produtivo ele será descartado com uma indenização proporcional ao salário percebido. A autora, argumenta ainda que a “Igualdade de condições como requisito básico da justiça, é uma das maiores dúvidas da humanidade”. Os judeus ricos e educados foram considerados iguais aos demais judeus e todos foram enviados para trabalhar nos campos de concentração, e quando não conseguiam mais trabalhar, foram descartados nas câmaras de gás para morrer²⁴.

Diante do exposto, no Estado Democrático de Direito Brasileiro, espera-se que a igualdade seja norteada pela dignidade humana, pelas correntes naturalista ou humanista, a fim de evitar retrocessos e processos de desumanização ou de descarte dos trabalhadores. A vida humana e a reparação pela lesão à personalidade não pode ser tarifada, pois estará retirando a “humanidade” do indivíduo, o sentimento pessoal de “ser consciente”, para um ser objeto ou coisa.

CONSEQUÊNCIAS E PROPOSTAS DE SOLUÇÕES DA TARIFAÇÃO DO DANO MORAL

A crise econômica, a redução do lucro, e o medo de ficar desempregado são fatores propícios para justificar as reformas trabalhistas, as demissões em massa e alguns retrocessos sociais. O mercado de trabalho exige cada vez mais qualificação, em contrapartida reduz o salário da categoria até o valor que o empregador se submeta ao trabalho. Os princípios e garantias conquistados nos últimos anos são revogados pela justificativa do desenvolvimento econômico.

As reformas e alterações na lei podem ocorrer desde que não retrocedam nos direitos sociais, ou ainda que não contrarie a Constituição Federal de 1988 e os princípios constitucionais e trabalhistas, como na tarifação do dano extrapatrimonial. O presente estudo não visa vitimizar o empregado ou estabelecer valores que causem o enriquecimento ilícito, ou mesmo, que comprometa o desenvolvimento da atividade empresarial, além de não admitir uma tarifação ilimitada ou inconsequente em qualquer situação, mas que atenda à reparação nas lesões gravíssimas e no evento morte.

A classificação econômica da empresa é um elemento importante para verificação do quantum indenizatório, pois o limite de cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido, para um grande empregador, nas situações de lesões gravíssimas é injusta e ineficiente quando a empresa possui um faturamento acima de 4,8 milhões anuais. A indenização terá efeito pedagógico e pu-

²⁴ ARENDT, Hannah. *Origens do totalitarismo*. Tradução de Roberto Raposo. São Paulo: Cia das Letras, 1989, p. 77.

nitivo para as microempresas que possuem um faturamento de até 480 mil reais e para as pequenas empresas com faturamento entre 480 mil a 4,8 milhões.

O limite máximo de cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido é benéfico ao grande empresário estimulando a reiteração da conduta, pois há uma segurança quanto ao limite indenizatório. A tarifação contraria o princípio da igualdade material ao estabelecer o mesmo valor para um microempendedor e um grande empresário.

Na hipótese da maior instituição financeira privada do país ser condenada em 50 salários do empregador terá um impacto mínimo e irrisório perante o lucro de 2017, que ficou em torno de 24 bilhões de reais²⁵. O técnico bancário, desta instituição recebe um salário médio de R\$ 3.000,00 (três mil reais), e terá direito a receber uma indenização limitada em cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido, ou seja, aproximado de R\$ 150.000,00, valor que representaria 0,00058% do lucro líquido anual da instituição, independente se a lesão foi gravíssima com danos superáveis ou permanentes.

Na mesma hipótese uma microempresa com faturamento máximo de 480 mil reais é condenada a pagar os mesmo R\$ 150.000,00 de indenização corresponderá a 31,25% do seu faturamento. A indenização provavelmente comprometerá o desenvolvimento da atividade empresarial e terá que extinguir suas atividades, contrariando o princípio continuidade empresarial e o princípio da função social da empresa de gerar emprego e renda.

Outra situação hipotética é quando um empregado de uma empresa e um terceiro sofrem acidente no ambiente da empresa e ambos ficam com a mesma lesão, pela aplicação do artigo 223-G, § 1º da Consolidação das Leis Trabalhistas, o empregado, que recebe R\$ 1.000,00 por mês, terá direito a indenização máxima R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), enquanto o terceiro será ressarcido com base no Código Civil, e poderá ter uma indenização de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais). Observa-se que o evento narrado e as consequências são as mesmas, o que diferencia é apenas o vínculo empregatício com o empregador, portanto a reforma trabalhista cria uma subclassificação dos trabalhadores, e os trata com discriminação perante os demais indivíduos.

Mais uma hipótese que pode ocorrer é um trabalhador cujo salário é R\$ 1.000,00 e outro com R\$ 3.000,00 de salário, ambos sofrem o mesmo assédio moral na empresa e sofrem o mesmo dano, um terá direito a uma indenização máxima de R\$ 50.000,00 e o outro terá uma reparação de R\$ 150.000,00, portanto a integridade física e psicológica do trabalhador passa a ser discriminada

²⁵ TREVISAN, Karina. Lucro do Itaú cresce 10% em 2017 e atinge R\$ 24 bilhões. *GI.Globo*. 05 fevereiro 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/itau-fecha-2017-com-crescimento-de-mais-de-10-no-lucro.ghtml>>. Acesso em: 9 abr. 2018.

e limitada pelo salário recebido, a dignidade humana vale o quanto a pessoa recebe de salário e não em razão da conduta ilícita.

Diante das hipóteses estudada, resta comprovado o flagrante de inconstitucionalidade por discriminar o trabalhador e por contrariar o inciso X e V do artigo 5º da Constituição Federal de 1988. À vida à integridade, à saúde, à dignidade do indivíduo não tem preço, a reparação do dano pelo ato ilícito previsto nos artigos. 186 e 187, concomitante, e do artigo 944 a indenização mede-se pela extensão do dano, e este é o posicionamento adotado pelo Superior Tribunal de Justiça.

Para exemplificar ainda mais a inconstitucionalidade da tarifação do dano moral ao trabalhador será analisado a decisão 4ª turma do Superior Tribunal de Justiça condenou em 130 salários mínimos (aproximadamente R\$ 122 mil) o indivíduo que publicou fotos íntimas de uma menor na Internet. Os ministros decidiram que o valor proporcional ao dano à imagem, e para tanto, deveria ter o caráter preventivo e pedagógico. Em outro caso, também por reparação ao dano à imagem, um jornal foi condenado a pagar 90 mil reais por expor erroneamente um indivíduo como homossexual.

CIVIL. RESPONSABILIDADE CIVIL. DANO MORAL. REPORTAGEM DE JORNAL A RESPEITO DE BARES FREQUENTADOS POR HOMOSSEXUAIS, ILUSTRADA POR FOTO DE DUAS PESSOAS EM VIA PÚBLICA. A homossexualidade, encarada como curiosidade, tem conotação discriminatória, e é ofensiva aos próprios homossexuais; nesse contexto, a matéria jornalística, que identifica como homossexual quem não é, agride a imagem deste, causando-lhe dano moral. Recurso especial conhecido e provido em parte. STJ – Resp. 1063304 SP2007/0236532-9, Relator: Ministro ARI PARGENDLER, Data de Julgamento 26/8/2008, T3 – Terceira Turma, Data de publicação *DJe* 13/10/2008.

A comparação destas duas decisões com as hipóteses acima levantadas, fazem concluir que o trabalhador é discriminado, sub classificado e um produto de descarte, que após sofrer uma lesão não tem direito à reparação integral pelo dano sofrido. O dano à imagem, nos exemplos elencados, vale 90 mil ou 122 mil reais, já o dano à integridade de uma pessoa comum pode chegar a 1 milhão de reais e a lesão do trabalhador na primeira hipótese é limitado em 50 mil reais.

Os direitos personalíssimos do indivíduo como à vida, à integridade física e mental será reparado no âmbito moral e material em decorrência do ato ilícito²⁶. A teoria do desestímulo perde efetividade na prevenção de condutas ilícitas com

²⁶ SILVA, Américo Luís Martins da. *O dano moral e a sua reparação civil*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999, p. 39.

a tarificação do dano, favorecendo a reincidência e a sensação de impunidade pelas grandes empresas²⁷.

Clayton Reis, a indenização tem o propósito de reparar o dano ao trabalhador e inibir a reiteração de conduta ilícita. O *quantum* indenizatório e pedagógico deve atender ao binômio ressarcimento e prevenção²⁸. No mesmo sentido, Maria Celina Bodin de Moraes esclarece que o valor deve ser retributivo e preventivo ao mesmo tempo²⁹.

O dano moral é compensável pelo valor fixado na sentença, porém, quando irrisório é um incentivo à reiteração da conduta. O Estado deve analisar o caso concreto e ter a percepção para estabelecer um valor justo, pois a sensação de impunidade pode gerar um exercício arbitrário das próprias razões, e promover a vingança do ofendido, desestabilizando a harmonia social. Portanto, o dano extrapatrimonial deve ser proporcional ao sofrimento da vítima com valores que visam a punição e a prevenção de condutas abusivas e assediadas.

O dano moral é uma forma de prevenir a reiteração do assédio moral na empresa, assim como o acesso a informação dos conceitos e características da conduta. Outra forma de coibir o assédio moral é pela fiscalização do Ministério Público do Trabalho; dos sindicatos; dos representantes da CIPA nas empresas e por meio de Leis que traga uma sanção administrativa e por fim, pela demissão indireta por justa causa³⁰.

O Ministério Público do Trabalho atua na fiscalização das normas de Segurança e Medicina do Trabalho, e na proteção à integridade física e psicológica do trabalhador³¹. O órgão tem legitimado para propor ação civil pública nos artigos 127 e 129 e 170 da Constituição Federal de 1988, e no artigo 83, III da Lei Complementar n. 75/93. Outra forma de atuação do MPT é pelo Termo de Ajuste de Conduta, pois, após a assinatura no termo o compromisso é um título executivo extrajudicial.

Os sindicatos podem atuar na fiscalização e na negociação de melhores condições de trabalho, visando proteger o meio ambiente de trabalho equilibrado dos trabalhadores. Os sindicatos são legitimados para realizar a substituição processual quando for matéria de interesse coletivos e individuais homogêneos³².

²⁷ RESEDÁ, Salomão. *A função social do dano moral*. Florianópolis: Conceito Editorial, 2009, p. 260.

²⁸ REIS, Clayton. *Dano moral*. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998, p. 101.

²⁹ MORAES, Maria Celina Bodin de. A responsabilidade e a reparação civil. In: Rodrigo da Cunha Pereira (Org.). *Tratado de Direito das Famílias*. Belo Horizonte/MG: IBDFAM, 2015, p. 223.

³⁰ FONSECA, Rodrigo. Assédio Moral: breves notas. *Revista LTr*, São Paulo, v. 71, n. 1, p. 34-45, jan. 2007, p. 44.

³¹ FONSECA, Rodrigo. Assédio Moral: breves notas. *Revista LTr*, São Paulo, v. 71, n. 1, p. 34-45, jan. 2007, p. 44.

³² SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr. 1987, p. 369.

A criminalização do assédio moral é a proposta mais coercitiva para extinguir a conduta no ordenamento jurídico, porém não parece ser razoável encarcerar o empregador, pois não é uma pessoa que precisa ser ressocializado. Por outro lado, Gisele Mendes de Carvalho *et al.* defendem a tipificação penal do assédio moral no Código Penal³³.

Alguns estados e municípios legislaram sobre o assédio moral, como, Paraíba – LC n. 63/2004; São Paulo – Lei n. 12.250/2006; Rio de Janeiro – Lei n. 4.205/2006 e Rio Grande do Sul – LC n. 12.561/2006. No âmbito municipal: Lei n. 1.163/2000 Iracemápolis; Lei n. 2.120/2000 Ubatuba; Lei n. 358/2001 – Guarulhos; Lei n. 3.243/2001 – Cascavel; Lei n. 1.078/2001 Sidrolândia; Lei n. 189/2002 – Natal; Lei n. 13.288/2002 – São Paulo; Lei n. 3.671/2002 – Americana; Lei n. 11.409/2002 – Campinas; Lei n. 511/2003 – São Gabriel do Oeste; LC n. 498/2003 – Porto Alegre; Lei n. 9.736/2003 – Ribeirão Preto; Lei n. 2.377/2003 – Presidente Vesceslau; Lei n. 8.629/2004 – Santo André; Lei n. 8.629/2004 e Lei n. 1.103/2017 Maringá.

Portanto, a prevenção e a proteção contra o assédio moral é: de toda a sociedade; o estado deve fiscalizar os ambientes de trabalho para que a empresa cumpra sua função social garantindo aos empregados um meio ambiente de trabalho equilibrado.

CONCLUSÕES

O direito do trabalhador a um meio ambiente de trabalho equilibrado, à luz da dignidade humana do empregado, implica em garantir um ambiente livre de assédio moral, que garanta a integridade física e psíquica do trabalhador, para o pleno desenvolvimento de sua personalidade.

O estudo apresentado demonstrou que as relações de trabalho têm enfrentado conflitos internos e externos. As crises financeiras reduzem os lucros e aumentam os custos, e por este argumento, foi aprovada a reforma da legislação trabalhista. O negociado ao sobrepor-se ao legislado deve permitir o desenvolvimento econômico na sociedade de alta competitividade, mas deve estar submetido a limites mínimos constitucionais para garantir a dignidade do trabalhador.

O empregador tem o poder diretivo para organizar os meios de produção buscando a máxima eficiência com o mínimo de custos, seja por meio de mecanismos de fiscalização e controle dos trabalhadores ou pelo estabelecimento de metas. No entanto, a fiscalização não pode expor o empregado à situação humilhante que lhe resulte dano psicofísico. Portanto, o poder diretivo do empregador

³³ CARVALHO, Gisele Mendes de *et al.* *Assédio moral no ambiente de trabalho: uma proposta de criminalização*. Curitiba: JM Livraria Jurídica e Editora, 2013, p. 105.

deve observar o limite da razoabilidade e ser dosado de forma natural no ambiente de trabalho, garantindo a dignidade do trabalhador e, conseqüentemente, o equilíbrio do ambiente.

As lesões decorrentes do assédio moral voltam-se contra o empregador, pois, com o aumento de acidentes de trabalho, de doenças ocupacionais e de afastamentos por atestados médicos causam um alto custo às empresas pela perda de produção e de dias não trabalhados.

A cultura do descarte baseada na eliminação dos operários que não conseguem manter quantidade média produzida resulta no aumento de pessoas desempregadas, cabendo ao Estado a responsabilidade para garantir uma condição mínima de vida digna à estes indivíduos. A fragmentação da produção e o excesso de trabalhadores desempregados facilitam a reposição de mão de obra, como produto comercial, coisifica o obreiro como objeto, ou parte de uma máquina. Decorre do processo de coisificação a precificação do trabalhador e reduz-lhe a dignidade e por fim desumaniza-o. O ambiente degradado e desumano torna-se propício para ocorrer o assédio moral, pois as relações sociais e humanas são reduzidas e com isso as pessoas ficam mais individualistas e perdem a empatia pelos outros.

Da análise dos argumentos apresentados no estudo, é possível afirmar que, o assédio moral objetiva aumentar a produção pelo excesso de cobrança, ou induzir à vítima forçando-a a pedir demissão.

As condutas praticadas que caracterizam o assédio moral tendem a iniciar-se de forma sutil reduzindo a autoestima da vítima até que seja automaticamente excluída do convívio social podendo ocorrer, por todos os demais colegas ou pelo superior hierárquico.

O direito regula as condutas sociais e atua para evitar o assédio moral, portanto, uma das propostas de solução apresentada para prevenir e reprimir o assédio moral é a tipificação penal da conduta, a fim de, evitar lesões à integridade física e psicológica da vítima. A fiscalização externa pelo Ministério Público do Trabalho e pelos órgãos fiscalizadores do Ministério do trabalho possuem grande influência na redução de trabalhos degradantes, assediantes ou precários.

O assédio moral é uma conduta abusiva que degrada o ambiente de trabalho e causa dano à personalidade do trabalhador, refletindo na qualidade de vida pessoal e profissional. A conduta abusiva pode causar lesões permanentes, depressão, doenças psicofísicas e patologias, portanto serão indenizadas proporcionalmente à lesão.

O estudo constata que a legislação Trabalhista teve alguns retrocessos sociais promovidos com a “reforma trabalhista” e poderá aumentar o assédio moral. Dentre os aspectos negativos foi abordado de forma mais específica a tarifação do dano moral.

O retrocesso de direitos e as normas contrárias ao texto constitucional, são vedadas, dessa forma, a tarifação do dano moral trazida pelo artigo 223-G, § 1º da Consolidação das Leis Trabalhistas deverá ser declarada inconstitucional.

A tarifação do dano moral e a sua inconstitucionalidade contraria o dispositivo do artigo 5º incisos V e X da Constituição Federal de 1988, os quais preveem a reparação do dano proporcionalmente à lesão sofrida. O Supremo Tribunal Federal já declarou inconstitucional a tarifação do dano moral, na lei de imprensa. A parametrização fixa e o pagamento máximo limitado a 50 salários do trabalhador torna a indenização injusta e discriminatória em razão da remuneração.

A indenização não pode ser arbitrada com valores altos e promover o enriquecimento ilícito do trabalhador, mas, por outro lado, não pode ser tarifada ou insignificante para o empregador, pois ficaria irrelevante e perderia o efeito preventivo e punitivo.

A reforma trabalhista beneficia o grande empregador ao estabelecer um limite de 50 salários do trabalhador, como se houvesse limitação a dor e ao sofrimento humano. A tarifação reduz a dignidade e o caráter personalíssimo do ser humano pois fraciona objetivamente em leve, médio, grave e gravíssimo a extensão do dano.

O dano extrapatrimonial deve atender aos requisitos de natureza compensatória: a punição e a prevenção. A natureza preventiva do dano moral tem sentido educativo, no qual, o empregador adota as cautelas necessárias para evitar que ocorram a reiteração de fatos ilícitos na empresa. A punitiva tem efeito de ser uma sanção contra o ato praticado.

O dano tarifado somente desestimula a prática de condutas assediadas, quando praticadas pelo microempresário ou pelo pequeno empresário, pois terão uma redução perceptível no seu patrimônio. Dessa forma, o Juiz é competente para analisar cada caso concreto e determinar o valor da reparação fazendo a subsunção do fato à norma. Portanto, não é prudente fixar critérios objetivos e fixos para a pluralidade de casos que possam ocorrer.

A teoria do risco da atividade e a responsabilidade objetiva do empregador decorrente do contrato de trabalho, responsabilizam o empregador que exerce atividade econômica e obtém lucro com a exploração indigna da mão de obra, portanto, os acidentes de trabalho ocorridos no ambiente de trabalho independentemente de dolo ou culpa do empregador, deverão ser indenizados.

O presente estudo abarcou formas de prevenção do assédio moral, como a atuação do Ministério Público do Trabalho fiscalizando o meio ambiente de trabalho, e adotando as medidas administrativas e judiciais para evitar o trabalho degradante. Outra proposta é a divulgação de informações pelos sindicatos dos trabalhadores sobre o conceito e as condutas que geram assédio moral. A

assistência profissional jurídica pelo advogado também auxilia na proteção e prevenção da reiteração de condutas assediadas.

Conclui-se que a Constituição Federal de 1988, prevê no artigo 5º, incisos V e X, que a reparação deve ser proporcional ao dano; dessa forma, a tarifação do dano moral prevista no artigo 223-G, § 1º tende a ser declarada inconstitucional.

A responsabilidade pela extinção do assédio moral no ambiente de trabalho é de toda a sociedade e do Estado, pois as consequências do tratamento indigno, reflete no aumento dos gastos com a seguridade social, e conseqüentemente, na elevação de impostos, pois a sociedade paga os tributos que mantém o estado.

Por fim, a criminalização do assédio moral é uma forma de reduzir a incidência nas empresas, porém pode ser aplicadas medidas alternativas divergentes da reclusão, pois o empresário, na maioria das vezes, não é um risco para a sociedade.

REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de emprego*. Curitiba: Juruá, 2005.
- ARENDDT, Hannah. *Origens do totalitarismo*. Tradução de Roberto Raposo. São Paulo: Cia das Letras, 1989.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Uma Jornada de humilhações*. Dissertação do Mestrado em Psicologia Social apresentada à PUC São Paulo. São Paulo, 2000.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação direta de inconstitucionalidade n. 5.870/DF – Distrito Federal. Relator: Gilmar Mendes. Pesquisa de Jurisprudência. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341092053&ext=.pdf>>. Acesso em: 03 out. 2019.
- CARVALHO, Gisele Mendes de *et al.* *Assédio moral no ambiente de trabalho: uma proposta de criminalização*. Curitiba: JM Livraria Jurídica, 2013.
- CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de responsabilidade civil*. 2. ed. São Paulo: Malheiros. 2010.
- DALLEGRANE NETO, Jose Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2015.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.
- FONSECA, Rodrigo. Assédio Moral: breves notas. *Revista LTr*, São Paulo, v. 71, n. 1, p. 34-45, jan. 2007.
- FREITAS JUNIOR, Antônio Rodrigues. *Responsabilidade civil nas relações de trabalho*. São Paulo: Ltr, 2011.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução de Rejane Janowitz. 9. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017.
- KANT, Immanuel. *Fundamentação da metafísica dos costumes*. Tradução de Paulo Quintela, Lisboa: Edições 70, 2007.

- KELSEN, Hans. 1881-1973. *Teoria pura do direito*. Tradução de João Baptista Machado. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.
- MARTINS, Sergio Pinto. *Assédio moral no emprego*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.
- MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.
- MOLINA, André Araújo. Sistema de responsabilidade civil objetiva e os acidentados de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília/DF, v. 79, n. 2, abr./jun. 2013.
- MORAES, Maria Celina Bodin de. A responsabilidade e a reparação civil. Rodrigo da Cunha Pereira (Org.). *Tratado de Direito das Famílias*. Belo Horizonte/MG: IBDFAM, 2015.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito, relações individuais e coletivas do trabalho*. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.
- OBSERVATÓRIO Digital de Saúde e Segurança do Trabalho. Número de acidentados registrados. *MPT. 2017*. Disponível em: <https://observatoriosst.mpt.mp.br/>. Acesso em 27 fev. 2018.
- REIS, Clayton. *Dano moral*. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998.
- RESEDÁ, Salomão. *A função social do dano moral*. Florianópolis: Conceito Editorial, 2009.
- ROCHA, Fábio Ribeiro da. *Efetividade do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho seguro e adequado*. São Paulo: Ltr, 2016.
- RUFINO, Regina Célia Pezzuto. *Assédio moral no âmbito da empresa*. 3 ed. São Paulo: LTr, 2011.
- SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. O assédio moral no direito do trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 27, n. 47, jul./set. 2001.
- SILVA, Américo Luís Martins da. *O dano moral e a sua reparação civil*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.
- SILVA, Homero Batista Mateus da. *E agora, Tarsila?* Dilemas da reforma trabalhista e as condições do mundo do trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018.
- SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr. 1987.
- SZANIAWSKI, Elimar. *Direitos de personalidade e sua tutela*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.
- TEIXEIRA, João Luís Vieira. *O assédio moral no trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- TREVISAN, Karina. Lucro do Itaú cresce 10% em 2017 e atinge R\$ 24 bilhões. *GI.Globo*. 05 fevereiro 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/itau-fecha-2017-com-crescimento-de-mais-de-10-no-lucro.ghtml>>. Acesso em: 9 abr. 2018.
- VENOSA, Silvio de Salvo. *Direito civil: Responsabilidade civil*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

Data de recebimento: 05/02/2019

Data de aprovação: 13/06/2019