

A INAÇÃO FORÇADA COMO PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL: O OLHAR DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA BRASILEIRA

THE INACTION IMPOSED AS A FORM OF MORAL HARASSMENT: THE PERSPECTIVE OF LABOR JURISPRUDENCE IN BRAZILIAN LABOR COURTS

Elisangela Dias Nascimento¹
Suzidary Ribeiro Teixeira Fernandes²

RESUMO: A presente pesquisa tem por objetivo conhecer a jurisprudência trabalhista brasileira para saber se a inação imposta ao trabalhador configura prática de assédio moral na relação de trabalho. O estudo é baseado em pesquisa bibliográfica exploratória e se encontra fundada em livros e artigos científicos especializados, legislação federal e decisões judiciais disponibilizadas em sítios oficiais dos Tribunais trabalhistas. São trazidas conceituações e exemplificações de situações configuradoras do assédio moral, os elementos que o caracterizam, as repercussões jurídicas e sociais dessa prática e o seu enquadramento como descumprimento do contrato de trabalho pelo empregador. A análise dos julgados selecionados permitiu concluir que a jurisprudência trabalhista está alinhada com a doutrina nacional e internacional, enquadrando a inação forçada como prática assediadora. Observou-se que os Tribunais do Trabalho não só censuram a citada prática, como também a considera suficientemente grave para autorizar o rompimento contratual e gerar o dever de indenizar a vítima. A inação forçada viola a dignidade da pessoa humana ao impedir que o trabalhador se realize como sujeito social.

371

Palavras-chaves: Assédio moral. Inação. Danos morais.

ABSTRACT : This paper aims to know the jurisprudence of the Brazilian Labor Courts to find out if the inaction imposed on workers constitutes as a practice of moral harassment in the working relationship. The study is based on exploratory bibliographical research and is reasoned on books and specialized scientific articles, federal legislation and judicial decisions made available on the official websites of the Labor Courts. Concepts and examples of situations that constitute moral harassment are brought, the elements that set it, the legal and social repercussions of this practice, and its framing as non-compliance with the employment contract by the employer. The analysis of the selected judges allowed to conclude that labor jurisprudence is aligned with national and international doctrine, framing forced inaction as a practice of harassment. It was observed that the Labor Courts censor the practice, and also consider it sufficiently serious to authorize the breach of contract and generate the duty to indemnify the victim. Forced inaction violates the dignity of the human person by preventing the worker from fulfilling himself as a social subject.

Keywords: Moral harassment. Inaction. Moral damages.

¹Pós-graduanda do Curso de Especialização em Direito e Processo do Trabalho, para obtenção do título de Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela UFT – Universidade Federal do Tocantins – Campus Universitário de Palmas.

²Orientadora, Juíza do Trabalho do TRT da 10ª Região – Palmas -Tocantins.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral é fenômeno que, embora não recente, tem recebido atualmente grande atenção de estudiosos e pesquisadores dadas as suas graves repercussões jurídico-sociais e os inúmeros casos que têm chegado aos Tribunais brasileiros. Cuida-se, portanto, de temática de grande relevância, mormente quando se percebe que se trata de prática empresarial que subjuga um trabalhador à violência psicológica.

O presente artigo fundou-se no questionamento acerca da inação forçada como forma de assédio moral, pretendendo saber se as Cortes Trabalhistas assim a percebiam.

Como forma de oferecer subsídios teóricos fundamentais ao estudo, o capítulo inicial aborda o assédio moral no contrato de trabalho. Definição desse fenômeno social, os seus elementos caracterizadores e algumas figuras afins servem de pórtico para o estudo. São enumeradas algumas práticas de violência moral e suas consequências jurídicas e sociais, a partir de exemplos encontrados na doutrina especializada.

O segundo capítulo debruça-se sobre a inação no contrato de trabalho, apontando a possibilidade de um não fazer lícito no contrato laboral, na hipótese em que o empregado aguarda a emissão de ordens pelo empregador. Permanecendo à disposição do tomador dos serviços, o tempo é considerado como de efetivo trabalho, mesmo se o obreiro nada fizer.

372

As obrigações que integram o contrato de trabalho vinculam empregado e empregador, que possuem direitos e deveres que se comunicam e que qualificam o pacto laboral como sinalagmático.

O olhar é direcionado, então, para a inação não tolerada, para o ócio imposto ao trabalhador com o objetivo de deteriorar sua relação de trabalho, excluí-lo do convívio com outros trabalhadores ou simplesmente puni-lo. Volta-se, desse modo, para o cerne do estudo que é a inatividade forçada como prática de assédio moral.

A inação forçada mostra-se eivada de ilicitude na medida em que representa o descumprimento da obrigação do empregador de atribuir tarefas ao empregado, bem como por atentar contra a dignidade da pessoa que trabalha e que tem, no trabalho, fonte de subsistência e de realização como sujeito social.

A pesquisa baseou-se em fontes bibliográficas, pesquisas especializadas, legislação e jurisprudência de Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Nesse contexto, o artigo intenta contribuir com a reflexão e o debate da prática do assédio moral nas relações de trabalho por meio da inação forçada, com a esperança de que outros estudos

sejam promovidos e novas pesquisas se realizem. Acredita-se que a produção científica pode servir de instrumento de conscientização e modificação da realidade social.

2 O ASSÉDIO MORAL NO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho é o pacto que une empregado e empregador, geralmente por tempo indeterminado. Trata-se de relação jurídica contratual que se protraí no tempo, com renovação diária das obrigações dos seus sujeitos, independentemente de qualquer formalidade, podendo ser verbal ou escrito, tácito ou expresso. Como esclarece Nascimento (2004, p, 177), “o vínculo entre empregado e empregador é de natureza contratual, ainda que no ato que lhe deu origem nada tenha sido literalmente ajustado, mas desde que a prestação de serviços se tenha iniciado sem oposição do tomador de serviços”.

Considerando que a relação de trabalho é de natureza contratual, serão utilizadas como sinônimos as expressões contrato de trabalho, relação de trabalho, pacto laboral, e afins.

Feitas essas ponderações de nível semântico, destaca-se que a relação laboral é terreno fértil para a ocorrência do assédio moral, o que demonstra a relevância do estudo. Empregado e empregador em convívio frequente, numa relação cujo traço fundamental é a subordinação. Esse é o *locus* do fenômeno cujo olhar se voltará a seguir.

373

2.1 Definição, Elementos Caracterizadores e Figuras Afins

O assédio moral é fenômeno que tem recebido bastante atenção de leigos e de estudiosos nas últimas décadas, seja pela frequência com que se tem apresentado, seja pela gravidade de suas repercussões. Freitas, Heloani e Barreto (2012, p. 7) trazem ainda a questão das novas formas de gestão do trabalho, as quais, segundo os autores, “têm tornado os trabalhadores vulneráveis ao desemprego, à queda de salários, à precariedade, a uma competição extremamente acirrada, à deterioração do clima no ambiente de trabalho, e todas essas condições portadoras de violência”.

Assim, num modelo econômico cada vez mais globalizado e competitivo, crescem as cobranças e pressões sobre o indivíduo que trabalha, tornando-o vulnerável. Esse panorama é descrito pelos mencionados autores, nos seguintes termos:

Quanto aos indivíduos que estão ativos no mercado, devem desenvolver a aprendizagem contínua, não apenas em relação aos conteúdos de seu trabalho, mas também uma aprendizagem insuflada pela sobrecarga gerada pela multiplicidade de tarefas, pelas metas sempre puxadas para cima, pela demonstração constante de sua sede por desafios, pelo sentimento de culpa por não ser excepcional e brilhante todos os dias, pela necessidade de esconder a angústia de ser desmascarado pelo julgamento excessivo de seus avaliadores ou, ainda, pelo sofrimento oculto resultante do medo de nunca alcançar

a sua realização ou de nunca ser bom o bastante. (FREITAS, HELOANI e BARRETO (2012, p. 11).

Alkimin (2008) também se refere a esse perfil do trabalhador atual, inserido num modelo toyotista de produção, sendo exigido desse profissional as seguintes qualidades:

[...] múltiplas facetas e competências; aliás, não basta apenas o conhecimento técnico-profissional, elementar para se manter no posto de trabalho um perfil polivalente e multifuncional, com baixa ou nenhuma resistência a mudanças, bem como com espírito de grupo e trabalho em equipe, sob pena de não se ajustar às metas de organização e produtividade das empresas, que buscam a produtividade e competitividade a baixo custo (p. 147).

Apesar de ser uma realidade evidente e, de algum modo, antiga, a pesquisa e estudo sobre o assunto podem ser considerados recentes. Heinz Leymann foi o precursor dos estudos sobre o fenômeno que viria a ser conhecido como “*assédio moral*”, lançando, em 1993, livro em que utiliza os termos *mobbing* e *psicoterror* (terror psicológico) no ambiente de trabalho. Em 1998, Christophe Dejourns lança a obra *A Banalização da Injustiça Social*, com reflexões sobre os efeitos da organização do trabalho sobre a saúde mental dos trabalhadores (FREITAS, HELOANI e BARRETO, 2012).

Ainda em 1998, Marie France Hirigoyen utiliza, pela primeira vez, a expressão “*assédio moral*”, no livro “*Assédio Moral, a Violência Perversa no Cotidiano*”, obra de referência sobre o tema. Desde então, inúmeras obras e estudos em todo o mundo passaram a se dedicar ao tema.

374

Hirigoyen, na obra *Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral*, explica o alcance desse fenômeno da seguinte forma:

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude ...) que atende, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (2006, p. 17).

Alkimin (2007) ensina que, do conceito de assédio, é possível extrair seus elementos caracterizados, que são: a presença dos sujeitos (integrantes de uma relação de trabalho), a conduta degradante, a reiteração e a sistematização da conduta e a consciência do agente.

Hirigoyen (2006) preocupou-se com a delimitação do que seria assédio moral, destacando o que não é assédio, chamando a atenção para as deturpações da palavra e para a existência de diferentes visões. Por isso, a autora elencou algumas figuras afins que, embora parecidas, não se enquadram como assédio moral, tais como: gestão por injúria, conflitos decorrentes do estresse, agressões pontuais, más condições de trabalho, imposições profissionais e outras formas de violência.

A especificação e a definição do assédio moral permitem uma melhor compreensão desse fato social e asseguram que ele não será banalizado. Nem tudo é assédio, mas o verdadeiro assédio

deve ser identificado e combatido. A seguir, serão apontadas algumas práticas de violência moral que podem ser enquadradas como assédio.

2.2 Práticas de Violência Moral

São inúmeras as ações e omissões que podem caracterizar o assédio moral, a depender dos sujeitos, do local de trabalho, das condições socioeconômicas da vítima e do assediador, etc. Menezes (2003 *apud* Alkimin, 2007) esclarece que:

O estilo específico de agressão varia de acordo com os meios socioculturais e profissionais. Nos setores de produção, a violência é mais direta, verbal ou física. Por outro lado, quanto mais se sobe na hierarquia e na escala social, mais as agressões são sofisticadas, perversas e difíceis de caracterizar (p. 72).

Ainda que sejam inúmeras e variadas as referidas ações/omissões, é oportuna a indicação de algumas atitudes vistas como mais comuns na prática trabalhista. Para tanto, Alkimin (2007, p. 72/75), baseando-se em Hirigoyen (2006), classificou os atos em quatro categoriais, exemplificando-os como seguem:

I) Deterioração proposital das condições de trabalho: proferir críticas injustas, não fornecer instrumentos necessários ao trabalho, atribuir tarefas excessivas ou penosas;

II) Isolamento e recusa de comunicação: utilizar terceiros na comunicação, recusar a comunicação verbal, colocar em local isolado;

III) Atentado contra a dignidade do empregado: humilhar, de modo expresso ou disfarçado, incluindo comentários maldosos sobre a aparência e/ou eventual deficiência, impor a inatividade ao trabalhador;

IV) Violência verbal, física ou sexual: proferir xingamentos, praticar violência física e/ou sexual.

Reportam-se às lições da pesquisadora e psiquiatra Hirigoyen, os demais autores pesquisados, tais como: Delgado (2019), Menezes (2002), Alkimin (2007 e 2008) e Barreto (2005). Esta fonte se destaca por elencar, a partir de dados concretos do nosso país, as práticas mais comumente observadas, podendo ser citadas: manipulação da comunicação e informação; atribuição de apelidos e de erros imaginários; ocorrência de gritos, calúnias, difamações e injúrias; despromoção/rebaixamento de função; etc.

Dada a limitação imposta pelo objeto da pesquisa, não serão analisadas cada uma das categorias citadas, eis que o presente estudo volta o olhar para uma das formas de manifestação do assédio moral: a imposição da inatividade ao trabalhador. Antes, porém, cumpre abordar,

ainda que sucintamente, as consequências prejudiciais que podem ser causadas pelo assédio moral.

2.3 Consequências Jurídicas e Sociais do Assédio Moral

Comprovada a prática do assédio moral, inúmeras consequências podem ser experimentadas, tanto pela vítima, como pelo agressor. São repercussões jurídicas, sociais e, para o indivíduo, agravos relacionados à saúde física e mental.

Em âmbito jurídico-penal, cumpre destacar as recentes alterações incluídas no Código Penal Brasileiro (BRASIL, 1940), alterando, em 2021, o capítulo que trata dos crimes contra a liberdade individual, especialmente nos seguintes artigos:

Art. 147-A. Perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade. Pena – reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa.

§ 1º A pena é aumentada de metade se o crime é cometido:

I – contra criança, adolescente ou idoso;

II – contra mulher por razões da condição de sexo feminino, nos termos do § 2º-A do art. 121 deste Código;

III – mediante concurso de 2 (duas) ou mais pessoas ou com o emprego de arma. § 2º 376
As penas deste artigo são aplicáveis sem prejuízo das correspondentes à violência. § 3º

Art. 147-B. Causar dano emocional à mulher que a prejudique e perturbe seu pleno desenvolvimento ou que vise a degradar ou a controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à sua saúde psicológica e autodeterminação:

Pena – reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa, se a conduta não constitui crime mais grave.

Esses tipos penais configuram o que se convencionou chamar de *crime de perseguição e de violência psicológica contra a mulher*, respectivamente, conforme prelecionam Martinez e Carvalho Jr. (2021). A depender dos sujeitos envolvidos (empregado e empregador) e da relação laboral, podemos ter um assédio moral cuja conduta é, também, considera criminosa.

Como explicam Martinez e Carvalho Jr. (2021, p. 28), “a expressão *stalking* é derivada do verbo *to stalk*, usado na caça, que corresponderia à perseguição incessante. Assim, trata-se de crime habitual, uma vez que o dispositivo legal se refere à reiteração de condutas persecutórias, punida a título de dolo”.

Na seara trabalhista, a prática perversa de assédio pode autorizar a rescisão indireta do pacto laboral, modalidade rescisória que faculta ao empregado o rompimento contratual por

culpa do empregador, pela prática de rigor excessivo, conforme previsto no artigo 483, *alínea b*, da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943).

Menezes (2002) elenca outras repercussões jurídicas de fenômeno citado, tais como: nulificação da despedida fundada no assédio; despedida por justa causa da chefia responsável pelo ilícito e, para o autor, o mais importante efeito, que é a dar causa à responsabilização por danos materiais e extrapatrimoniais. Na mesma direção, encontra-se o magistério de Delgado (2019).

Embora muitos empregados tenham receio de se descumprir ordens manifestamente ilícitas do empregador, inclusive as que configuram assédio moral, Resende (2020, p. 384) esclarece que “é assegurado ao empregado o direito de resistência ou de oposição, denominado *jus resistentiae*, hipótese em que a recusa obreira configura exercício regular de direito (arts. 187 e 188, I, do CCB), e não ato de insubordinação”.

Na esfera da pessoa que sofre o assédio moral, este pode trazer graves problemas: suicídios, desestruturação familiar e social, adoecimento físico e mental. Alkimin (2007) refere-se, também, à queda de produtividade e absenteísmo (com prejuízos financeiros), baixa autoestima pessoa e profissional.

Tercioti (2013), ao pesquisar o assédio moral no trabalho e os danos causados ao trabalhador, refere-se a: dano moral, dano psíquico e dano existencial. Essa esfera de lesão extrapatrimonial é destacada também por Hirigoyen (2006, p. 118) ao notar que “as práticas de assédio moral, que, vistas de fora, parecem insignificantes, têm um efeito devastador sobre a saúde física e psíquica das vítimas”. A autora extrai essa conclusão tanto de sua prática clínica como psiquiatra, como das pesquisas científicas que realizou, classificando como *dramáticas* as consequências do fenômeno estudado.

No Brasil, a pesquisadora Barreto (2005, p. 175) também enxerga como destruidores os efeitos dessa prática perversa, assinalando que, “ao analisarmos os trabalhadores que sofrem assédio moral, os encontramos desestruturados, desestabilizados e transtornados, revelando-nos a dimensão do processo produtivo da loucura na medida em que sua vida é devastada e sua saúde abalada”.

As enfermidades do trabalhador repercutem também socialmente, na medida em que provocam afastamento do labor, custo no sistema de saúde e afeta a vida econômica de um país. Hirigoyen (2006, p. 120) apresenta os seguintes resultados de sua investigação, sob a perspectiva das consequências sociais e econômicas do assédio moral:

Em 36% dos casos, o assédio é seguido da saída da pessoa assediada:

- em 20% dos casos, a pessoa é despedida por falha;
- em 9% dos casos, a demissão é negociada;
- em 7% dos casos, a pessoa pede demissão;
- em 1% dos casos, a pessoa é colocada em pré-aposentadoria.

Se juntarmos estes números aos 30% de pessoas acometidas por doenças de longa duração, inválidas ou desempregadas por incapacidade médica, chegamos a um total de 66% de casos de pessoas efetivamente excluídas do mundo do trabalho, pelo menos temporariamente.

Os números revelam um quadro preocupante, que pode ser encontrado também em Paula, Motta e Nascimento (2021), ao citarem o estudo de Piñuel y Zabala (2003), no qual são elencados alguns efeitos perniciosos sobre a saúde da vítima, tais como: perda de memória, depressão, pesadelos, vômito e diarreia, dores no peito, costa e nuca, fadiga crônica, desmaios, etc.

Em pesquisa nacional e pioneira no Brasil, Barreto (2005) quantifica esses sintomas e o distribui entre os gêneros (homem e mulher, respectivamente), trazendo, dentre outros, os seguintes sintomas mais relatados pelas vítimas: ideias suicidas (70%/30%); perda de ânimo para trabalhar (85%/80%); sentimento de destruição moral (80%/80%); perda de memória, pensamentos repetitivos e cristalizados (75%/90%); sensação de estar enlouquecendo (70%/80%); medo (60%/60%).

Como visto acima, em muitos casos, o assédio moral repercute tanto na saúde da vítima que a afasta do trabalho, gerando a concessão de benefícios previdenciários. No Brasil, os agravos mentais, mormente transtornos depressivos, figuram como principal fundamento para a concessão de auxílio-doença e “43% dos casos de afastamentos no trabalho são por doenças mentais” (BRASIL, 2020, s.p.).

Embora não tenham sido encontrados estudos com esse recorte transversal, relacionando o assédio e o afastamento previdenciário por doenças mentais, os próprios números de casos de assédio no país nos permitem associar parte desses afastamentos à violência ocorrida no local de trabalho. Segundo o TST (2022), “em 2018, mais de 56 mil ações envolvendo assédio moral foram ajuizadas na Justiça do Trabalho. Mas o número de casos pode ser maior, visto que muitas pessoas têm receio de denunciar práticas abusivas como essa”.

Em dados não atualizados, Menezes (2002), referindo-se à pesquisa desenvolvida por Barreto, registra que mais de 35% da população brasileira economicamente ativa é vítima dessa prática nefasta.

Barreto (2005, p. 47/48) reporta-se à pesquisa de abrangência regional, com mais de 2 mil pessoas, cujo resultado demonstrou que mais de 42% dos participantes fizeram referências a

“vivências de humilhações, constrangimentos e situações vexatórias repetitivas que os levava a adoecer especialmente de estresse, depressão, síndrome do pânico e alto percentual de tentativas de suicídio, especialmente entre os homens”.

Em outra pesquisa, que ouviu aproximadamente 5 mil pessoas, 52% dos profissionais ouvidos relataram ter sofrido assédio, e quase 90% destes optaram por não denunciar, principalmente por medo de ser dispensado (VALENTE, s.d.).

A análise dos dados do número de atingidos, do ínfimo percentual de vítimas que denunciam e do número de ajuizamentos envolvendo o tema, tudo isso indica que vemos apenas a ponta de um *iceberg*.

Por esta breve abordagem das consequências supraindicadas, é possível perceber a importância do combate às nefastas práticas de assédio moral, por quaisquer de suas formas de manifestação. Uma delas será o foco do estudo, a inação imposta ao trabalhador, e suas particularidades serão vistas no próximo capítulo.

3 A INAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO

No contrato de trabalho, geralmente, espera-se do empregado uma prestação de serviços. A CLT (BRASIL, 1942), porém, também prevê um não fazer do trabalhador, ao considerar, como 379

serviço efetivo, o tempo em que ele permanece à disposição do empregador (artigo 4º). Assim, o empregado está trabalhando tanto quanto executa ordens (fazer), quanto aguarda por estas ordens (não fazer, espera).

O que se pretende investigar são os limites desse *não fazer* e suas repercussões no pacto laboral.

3.1 As Obrigações Decorrentes do Contrato Laboral

Resende (2020, p. 311) conceitua o contrato de trabalho como sendo “o acordo de vontades, seja ele tácito ou expresso, por meio do qual as partes contratantes ajustam direitos e obrigações recíprocas”. Desta feita, entende-se que, no contrato de trabalho, ambas as partes (empregador e empregado), têm responsabilidades mútuas que devem ser respeitadas.

Esse aspecto constitui uma das características do próprio contrato de trabalho, tratando-se de um contrato bilateral, por conter obrigações de ambas as partes, ou, como preferem alguns autores, um contrato caracterizado como sinalagmático, “tendo em vista a reciprocidade no conjunto das prestações” (GARCIA, 2009, p. 146).

Com inspiração nos suprarreferidos autores, especialmente em Resende (2020, p. 375), podem ser elencadas algumas das obrigações decorrentes do contrato laboral.

Obrigações dos Sujeitos do Contrato de Trabalho

Empregado	Empregador
Prestar serviço e/ou se colocar à disposição.	Pagar os salários e demais verbas trabalhistas, realizar o registro em CTPS.
Proceder com boa-fé, diligência e assiduidade.	Proceder com boa-fé durante o contrato.
Seguir as normas relativas à segurança e saúde no trabalho (SST), como utilizar Equipamento de Proteção Individual (EPI), seguir orientações, etc.	Seguir as normas relativas à SST (adquirir e fornecer EPIs, orientar a equipe, etc.).
Abster-se de praticar concorrência desleal ou de revelar segredo da empresa.	Abster-se de praticar atos atentatórios aos direitos de personalidade do trabalhador.

Conquanto seja vista, geralmente, apenas como dever do empregado, a realização de um trabalho pode ser tomada também como dever do empregador, porquanto o pacto laboral é marcado pela bilateralidade. Segundo Delgado (2019, p. 345), “o contrato de trabalho é, desse modo, um contrato bilateral, sinalagmático e oneroso, por envolver um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes, economicamente mensuráveis”.

Ademais, como consequência lógica, o trabalhador não pode cumprir sua obrigação de trabalhar sem que o empregador lhe repasse as atividades para as quais foi contratada.

Assim, atribuir tarefas ao trabalhador pode, no caso concreto, afigurar-se como uma obrigação do tomador dos serviços e o descumprimento dessa obrigação pode revelar a prática de assédio moral. 380

3.2 A Inatividade Forçada como Assédio Moral

Inatividade contratual ou contrato de inação ocorre quando o empregador impede o empregado de exercer as atividades estabelecidas no contrato de trabalho, ou deixa de atribuí-las, com o objetivo de humilhar o trabalhador ou obrigá-lo a pedir demissão. Essas expressões são encontradas nos julgados sobre o tema, conforme achados da pesquisa.

Sobre o tema, Marco (2016, s.p.) leciona que:

No ócio forçado ou contrato de inação, suprime-se a atividade laboral em si exercida pela mão de obra de determinado trabalhador, impede-se que este, no devido direito de exercício de suas atribuições pré estabelecidas em contrato execute-as, frustrando, desta forma, sua vida social, seu desempenho, seu esforço pessoal dentre outras tantas consequências.

Essa ociosidade imposta pelo empregador ganha destaque no local de trabalho, pois se trata de medida que foge à regra laboral que é a atividade. Em vez de representar uma vantagem ao empregado, a ausência de opção entre o fazer e o não fazer concede à medida um caráter punitivo e, portanto, perverso. Nega-se ao obreiro o trabalho, o que pode ser interpretado por

todos (inclusive pela própria vítima) como um sinal de incapacidade, atingindo a dignidade da pessoa.

Hirigoyen (2006, p. 108) lista as atitudes hostis caracterizadoras do assédio moral e, dentre elas, indica o ato de retirar da vítima “o trabalho que normalmente lhe compete”, pratica denominada por Menezes (2002, p. 193) de “inação forçada”. E essa conduta, capaz de atingir gravemente o trabalhador, é mais comum do que se imagina. Barreto (2005) aponta que, entre as situações vivenciadas pelas vítimas de assédio, um grande percentual alegou que o ofensor não lhe atribuía ocupação ou tarefas (26,5% e 30%, entre homens e mulheres ouvidos, respectivamente).

A inatividade provoca a sensação de inutilidade e de incompetência no trabalhador, afetando sua autoestima e prejudicando sua saúde mental, sendo uma das formas de manifestação do assédio moral reconhecida pela jurisprudência trabalhista no Brasil.

4 ACHADOS DA PESQUISA: O OLHAR DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA BRASILEIRA

Em razão dos danos causados pelo assédio moral, o empregado poderá ingressar com demanda judicial em face do empregador, formulando, entre outros, o pedido de pagamento de indenização por danos morais. Nessas demandas, os Tribunais Trabalhistas têm reconhecido o direito à postulada indenização quando há comprovação da prática do assédio, além de validar a rescisão indireta do pacto laboral (extinção contratual por iniciativa do trabalhador, por justa causa patronal). 381

Incide, em referidos casos, o art. 186 do Código Civil Brasileiro, o qual preconiza que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” (BRASIL, 2002).

A inatividade como manifestação do assédio moral já chegou aos Tribunais como se verá nos julgados a seguir indicados. Como descritores, foram utilizadas expressões como ‘assédio moral’; inação; ócio forçado; danos morais e indenização.

4.1 Jurisprudência nos Tribunais Regionais do Trabalho

A Justiça do Trabalho Brasileira é constituída atualmente por 24 Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). Os Tribunais Regionais são identificados por sua Região, sendo 24 Regiões no país, adotando-se, neste estudo, o seguinte

formato indicativo: TRT₁, para o Tribunal Regional do Trabalho da 1^a Região; TRT₂, para o Tribunal Regional do Trabalho da 2^a Região; e assim por diante.

Com o propósito de não tornar exaustiva a indicação da jurisprudência encontrada, e observados os descritores supraindicados, serão trazidos julgados dos TRTs das seguintes regiões: 1^a, 2^a, 3^a, 6^a, 8^a, 10^a, 12^a, 14^a, 15^a, 17^a, 19^a, 21^a e 24^a.

Nos julgamentos encontrados no TRT₁ e no TRT₂, as situações envolviam o não repasse de tarefas ao empregado durante a jornada, sendo reconhecida a prática do assédio moral e o direito ao pagamento de indenização por danos morais. Vejamos.

DANOS MORAIS. CONTRATO DE INAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A conduta da empregadora, no sentido de não fornecer tarefas ao empregado e deixá-lo ocioso durante a jornada de trabalho, revela a violação de tal direito da pessoa a ponto de justificar a condenação em indenização por danos morais. É de se presumir a humilhação, constrangimento e o abalo psíquico sofrido pelo trabalhador, já que enquanto seus colegas trabalhavam normalmente, a reclamante ficava na "sala de lanches", sem qualquer atribuição, cumprindo, assim, um "contrato de inação". Provimento do recurso interposto. (TRT-1, Quinta Turma, RO nº 011634-63.2015.5.01.0050, Relator: Desembargador Roberto Norris, data de publicação: 01/02/2017).

DANO MORAL. ÓCIO FORÇADO. Relegar o trabalhador ao ócio forçado é atitude que malfere os direitos de personalidade do empregado, autoriza o reconhecimento da falta grave patronal e caracteriza dano moral. Entende-se que ao lançar a autora ao ócio forçado, sem designar atribuições a serem realizadas pelo período aproximado de um mês, a reclamada exorbitou os limites de seu poder diretivo, de forma abusiva e em afronta à dignidade da empregada que alcança no desempenho de sua capacidade produtiva o valor dignificante do trabalho. (TRT₂, Terceira Turma, RO nº 1000675-89.2019.5.02.0715, Relator: Juiz Convocado Paulo Eduardo Vieira de Oliveira, data de publicação: 29/01/2020).

382

Em ambos os casos, os julgadores entenderam que o ócio forçado foi uma ruptura do contrato de trabalho por ato abusivo do empregador.

No TRT₃, o relato era de que o empregador “parou de passar atividades para a Reclamante, mantendo a obreira em uma sala, sozinha”. O Tribunal expressamente reconheceu o ócio forçado como assédio moral, deferindo o pleito de pagamento de indenização:

ASSÉDIO MORAL. ÓCIO FORÇADO. CONFIGURAÇÃO. A sujeição da trabalhadora a ócio forçado é ato ilícito que enseja reparação por danos morais, sendo indubitável que o tratamento dispensado à Reclamante ofendeu sua honra a dignidade, sendo devida a indenização pelo assédio moral sofrido, com fulcro nos arts. 186 e 927, do Código Civil. (TRT₃, Oitava Turma, RO 0011325-54.2020.5.03.0036, Relator: Desembargador Sérgio da Silva Peçanha, data da publicação: 06/04/2022).

Na 17^a Região, o TRT destacou que impor a inatividade ao trabalhador representa a ruptura do caráter sinalagmático do pacto laboral, porquanto a principal obrigação do empregador é a “de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado”. O acórdão correspondente, publicado em 2002, figura como precursor e é utilizado como precedente em

inúmeras outras decisões trabalhistas e doutrina especializada. O aresto é trazido por Barreto (2014, p. 136):

ASSÉDIO MORAL – CONTRATO DE INAÇÃO – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrompem a sua autoestima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado. (TRT – 17ª Região – RO 1315.2000.00.17.00.1 – Ac. 2276/2002 – Relª. Juíza Sônia das Dores Dionízio, 20.8.02 – fonte Revista LTr 66-10/1237, out. 2002).

Alkimin (2007, p. 74/75) também se refere ao citado acórdão paradigma, como exemplo de “transformação do contrato atividade em contrato de inatividade, como por exemplo, deixar a vítima em pé e apenas olhando os colegas trabalharem”.

Os Tribunais têm dado bastante ênfase à importância do trabalho como fonte de dignidade do trabalhador, como ressaltado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, com o entendimento de que “além de servir ao sustento material do obreiro, o exercício de seu ofício integra a identidade do trabalhador como ser social” (Sétima Turma, RO nº 00229-2015-099-03-00-5, Relator: Desembargador Paulo Roberto de Castro, data de publicação: 07/10/2016).

383

A Quarta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região reconheceu o ócio forçado como abuso do poder diretivo do empregador, nos autos do RO nº 0000887-22.2018.5.06.0014 (Relatora: Desembargadora Ana Cláudia Petruccelli de Lima, data de publicação: 09/09/2022).

Na mesma direção, a 24ª Região decidiu que, “ao permitir o ócio forçado da obreira, deixando-a sem realizar quaisquer atribuições por certo lapso temporal, a ré extrapolou os limites do seu poder diretivo, sendo que o ato arbitrário ofendeu a dignidade da reclamante, devendo ser mantida a condenação ao pagamento de indenização por danos morais”. (TRT24, Primeira Turma, RO nº 0025171-77.2015.5.24.0021, Relator: Desembargador Nery Sá e Silva de Azambuja, data de publicação: 18/06/2018).

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região também já se manifestou, no mesmo sentido:

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. OCIOSIDADE FORÇADA DA EMPREGADA. ABUSO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. Trata-se a condenação indenizatória, por dano moral, decorrente de assédio moral praticado pelo empregador, uma vez que submeteu a reclamante ao ócio forçado acarretando danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima, pelo que a indenização por dano moral é medida que se impõe. (TRT8, Segunda Turma, RO nº

0000371-90.2019.5.08.0117, Relator: Desembargador Paulo Isan Coimbra da Silva Junior, data da publicação: 17/02/2020).

Na 10^a Região, que abrange o Distrito Federal e Tocantins, o Tribunal Regional do Trabalho enfrentou demanda ajuizada por trabalhadora que, após comunicar a gravidez, esteve sujeita a assédio moral pelo ócio forçado. Segue, abaixo, o julgado em comento:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. PRÁTICAS PATRONAIS DISCRIMINATÓRIAS APÓS A COMUNICAÇÃO DO ESTADO DE GRAVIDEZ DA RECLAMANTE. DANO IN RE IPSA. VALOR FIXADO NA CONDENAÇÃO. (...) Comprovada a prática de ato ilícito pela reclamada, consistente no isolamento e ócio forçado da reclamante, com a retirada das suas atividades, após a comunicação da gravidez, é devida a indenização por dano moral, devendo ser observado no arbitramento respectivo o grau de dolo ou culpa do ofensor. (...) Recurso ordinário da reclamada conhecido e parcialmente provido. (TRT10, Terceira Turma, RO nº 0000945-39.2021.5.10.0004, Relator: Juiz Convocado Antonio Umberto de Souza Junior, data da publicação: 12/11/2022).

No Tribunal Regional da 12^a Região, a Primeira Câmara decidiu que “a empregada colocada em “ócio forçado” pelo empregador, sem qualquer justificativa plausível, sofre violação dos bens tutelados no art. 5^o, X, da CF/88 e no art. 223-C da CLT. O dano, nessas situações, caracteriza-se como *in re ipsa*, autorizando a consequente reparação extrapatrimonial (...)” (RO nº 0000847-43.2020.5.12.0001, Relator: Desembargador Roberto Luiz Guglielmetto, data da publicação: 10/10/2022).

384

O Tribunal Regional do Trabalho da 14^a Região reconheceu a existência de contrato de inação como assédio moral no seguinte julgado:

[...] ÓCIO FORÇADO - CONTRATO DE INAÇÃO. CONFIGURADO ASSÉDIO MORAL PASSÍVEL DE INDENIZAÇÃO PELOS DANOS SOFRIDOS. Restando demonstrado que o reclamante foi submetido a situação vexatória durante o cumprimento do aviso prévio, pois foi relegado ao ócio forçado, sendo-lhe cerceada a oportunidade da realização das atividades diárias anteriormente exercidas, inegável a configuração do assédio moral pelos atos da empregadora. A reclamada violou os limites de seu poder diretivo, afrontando à dignidade de seus empregados, que no desempenho de sua capacidade produtiva plena encontram o valor dignificante do trabalho, devendo responder pelo dano ocasionado (TRT14, Segunda Turma, RO nº 0010410-55.2013.5.14.0032, Relatora: Desembargadora Vania Maria da Rocha Abensur, data da publicação: 13/02/2014).

Na 15^a Região, o Tribunal Regional reformou a sentença primária e majorou a indenização por danos extrapatrimoniais em razão do ócio forçado. (TRT15, Sexta Turma da 11^a Câmara, RO nº 0011662-54.2020.5.15.0086, Relator: Desembargador Eder Sivers, data da publicação: 5/09/2022). Com esse mesmo entendimento, o Tribunal Regional da 19^a Região condenou a conduta patronal por entender que “a recorrente extrapolou o seu poder diretivo ao deixar o reclamante ocioso sem qualquer atribuição a ser desempenhada na empresa, o que configura dano moral e o dever

de indenizar ao autor” (TRT19, Primeira Turma, RO nº 0000565-98.2020.5.19.0004, Relator: Desembargador Pedro Inácio, data da publicação: 8/02/2023).

A Primeira Turma do Tribunal Regional da 21ª Região, atestou a existência de assédio moral pelo ato deliberado da empresa de colocar a reclamante em uma ‘salinha de descanso’, sem qualquer atividade. Segue a ementa:

Danos morais. Assédio moral. Ócio forçado. Comprovação. O ócio forçado pela empresa, deliberadamente, é ato constrangedor e capaz de abalar a autoestima do empregado. Não havendo provas nos autos de que a recorrente tivesse habilitado a autora a participar dos treinamentos e cursos necessários ao retorno das atividades após os períodos de afastamento por benefício previdenciário, mas, ao contrário, manteve-a na "salinha de descanso" sem qualquer serviço a fazer, configurado se encontra o dano por assédio moral em prejuízo à trabalhadora, devendo ser mantida a condenação ao pagamento de indenização por danos morais em razão de assédio moral. (TRT-21, Primeira Turma, RO nº 0000438-55.2021.5.21.0042, Desembargador Redator Ricardo Luís Espíndola Borges, Data de publicação: 11/07/2022).

A jurisprudência dos Tribunais Regionais foram uníssonas em, além de reconhecer o ócio forçado como prática de assédio moral, considerar cabível indenização por danos morais à vítima.

4.2 Posição do Tribunal Superior do Trabalho

O Tribunal Superior do Trabalho tem, como missão principal, uniformizar a jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho, inclusive editando súmulas e outros enunciados, conforme previsto no artigo 702, I, f, da CLT (BRASIL, 1942).

Sobre o assédio moral por meio da inatividade do trabalhador, pode ser citado o julgado que confirmou a decisão do TRT2, no qual se considerou grave a conduta do empregador de impor ao empregado a situação humilhante de ócio prolongado (TST, Quarta Turma, RR nº 1001837-15.2017.5.02.0061, Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, data da publicação: 31/03/2022).

Nos autos do Recurso de Revista com Agravo (RRAg) nº 1220-48.2014.5.02.0006, realçou-se o fato de o empregador impôs ao trabalhador um ócio forçado, que o impediu de buscar nova colocação no mercado, qualificando como gravíssima a conduta patronal (TST, Segunda Turma, RRAg nº 1220-48.2014.5.02.0006, Redatora: Desembargadora convocada Margareth Rodrigues Costa, data da publicação: 19/02/2022).

As decisões colacionadas deram concretude à Carta Magna, que protege a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV) e também assegura o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º) (BRASIL, 1988).

São julgados exemplificativos de uma jurisprudência que se mostra alinhada como as posições doutrinárias e com a jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho, repudiando o assédio moral cometido pelo empregador por meio da imposição de inatividade do obreiro.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Falar sobre assédio moral é mergulhar num mar de condutas que trazem extremo sofrimento às vítimas. De espectro amplo, o fenômeno se reveste das mais diversas maneiras, as mais variadas ações e/ou omissões do empregador que objetivam desestabilizar e atingir o trabalhador.

O ócio pode fazer parte do contrato de trabalho na medida em que é considerado efetivo labor o tempo em que o obreiro apenas aguarda ordens do tomador dos serviços. A conduta, no entanto, de deliberadamente deixar de atribuir tarefas ao empregado configura-se violação do caráter sinalagmático do pacto laboral e forma de assédio moral. Identificada como tal na doutrina nacional e estrangeira, restava saber como os Tribunais trabalhistas brasileiros decidiam sobre a matéria.

A análise dos julgados selecionados permitiu concluir que a jurisprudência trabalhista está alinhada com a doutrina nacional e internacional, enquadrando a inação forçada como prática assediadora. Observou-se que os Tribunais do Trabalho não só censuram a citada prática, como também a consideram suficientemente grave para autorizar o rompimento contratual e gerar o dever de indenizar a vítima. A inação forçada viola a dignidade da pessoa humana ao impedir que o trabalhador se realize como sujeito social.

Assim, a pesquisa evidenciou uma completa convergência entre a mencionada doutrina e as decisões das Cortes trabalhistas. Os achados da pesquisa revelaram que a magistratura trabalhista condena a imposição de inatividade ao trabalhador, reconhecendo-a como assédio moral, autoriza o rompimento contratual por culpa do empregador nesses casos e defere, em mais diversos contextos, indenização por danos morais. A prática é vista como prejudicial ao trabalhador por impedi-lo de se integrar ao grupo social no trabalho, de se realizar como pessoa e como sujeito de direitos, de obter seu sustento a partir do labor digno e de preservar sua saúde mental.

O estudo apresenta uma visão geral da jurisprudência trabalho e pode servir de incentivo para o desenvolvimento de outras pesquisas, mormente as relacionadas às repercussões psíquicas no trabalhador vítima desse condenável prática do empregador, ou aos valores indenizatórios deferidos às vítimas.

Outro perspectiva merecedora de exploração científica é a intersecção possível entre a prática do assédio moral e as questões de gênero. Nas decisões encontradas, a maioria das vítimas eram mulheres, o que pode denotar uma conduta patronal baseada em discriminação de gênero e mergulhada numa cultura machista e patriarcal.

Assédio moral: investigar para conhecer, conhecer para entender, entender para prevenir e combater por meio da educação. Esse é o caminho que se acredita possível para transformar positivamente uma realidade triste e frequente nas relações trabalhistas brasileiras.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2007.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador**. Curitiba: Juruá, 2008.

BARBOSA, Attila Magno e Silva; BENDER, Mateus. **O reconhecimento jurídico das violências psicológicas nas relações de trabalho no Brasil**. Caderno CRH, v. 32, n. Cad. CRH, 2019, maio 2019. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ccrh/a/VbcGXsB5HwVx7ZdrkfPCqVN/?lang=pt#>>. Acesso em: 29 ago. 2022.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho: responsabilidade do empregador**. 3. ed. São Paulo: LT, 2014.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral: a violência sutil - análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil**. 2005. 236 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005. Disponível em: <<https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/1737>>. Acesso em: 8 jan. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848**. Institui o Código Penal Brasileiro. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em: 8 set. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**. Aprova a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 3 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.406**. Institui o Código Civil Brasileiro. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 15 jun. 2022.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **43% dos casos de afastamentos no trabalho são por doenças mentais**. Paraíba, 21 nov. 2020. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/43-dos-casos-de-afastamentos-no-trabalho-sao-por-doencas-mentais>>. Acesso em: 21 fev. 2023.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**. Consulta jurisprudencial. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/856286>>. Acesso em: 25 fev 2023.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. Consulta jurisprudencial. Disponível em: <<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000675-89.2019.5.02.0715/2#a263245>>. Acesso em: 25 fev 2023.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Consulta jurisprudencial. Disponível em: <<https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=740>>. Acesso em: 7 fev. 2023.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região**. Consulta jurisprudencial. Disponível em: <<https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=27357108&tipoProcesso=eletronico>>. Acesso em: 25 fev. 2023.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região**. Consulta jurisprudencial. Disponível em: <<https://pje.trt8.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000371-90.2019.5.08.0117/2#bof3da9>>. Acesso em: 25 fev. 2023.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**. Consulta jurisprudencial. Disponível em: <<https://www.trt10.jus.br/jurisprudencia/jsf/index.jsf>>. Acesso em: 25 fev. 2023.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Consulta jurisprudencial. Disponível em: <<https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000847-43.2020.5.12.0001/2#c72ae26>>. Acesso em: 25 fev. 2023.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região**. Consulta jurisprudencial. Disponível em: <<https://pje.trt14.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010410-55.2013.5.14.0032/>>. Acesso em: 25 fev. 2023.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Consulta jurisprudencial. Disponível em: <<https://jurisprudencia.trt15.jus.br/documento/76498483/JYUVVFZYN%28RG?highlight=%C3%B3cio%20for%C3%A7ado>>. Acesso em: 25 fev. 2023.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região**. Consulta jurisprudencial. Disponível em: <<https://www.trt19.jus.br/baseAcordaos/jsp/itemBuscadoPje.jsp?ano=2020&vara=4&proc=565&acao=69&numacordao=1&processo=&descAcao=RECURSO%20ORDIN%C3%81RIO>>. Acesso em: 25 fev. 2023.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região**. Consulta jurisprudencial. Disponível em: <<https://www.trt21.jus.br/jurisprudencia>>. Acesso em: 25 fev. 2023.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região**. Consulta jurisprudencial. Disponível em: <<https://pje.trt24.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0025171-77.2015.5.24.0021/2#5faae24>>. Acesso em: 25 fev. 2023.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral: saiba como evitá-lo durante o trabalho. Brasília, 16 maio 2022. Disponível em: <encurtador.com.br/vwPS6>. Acesso em: 01 fev. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FIGLIOLI, José O.; JR., Marcos Julio Olivé M.; FIGLIOLI, Maria R. **Assédio moral: uma visão multidisciplinar**. 2. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2015.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. Coleção debates em administração. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2012.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 3.ed. São Paulo: Método, 2009.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitz. 3.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

MARCO, Carolinsk de. **Ócio forçado: um breve estudo sobre o 'contrato de inação'**. 2016. Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/%F3cio-for%E7ado-um-breve-estudo-sobre-o-contrato-de-g-m-roma?trk=portfolio_article-card_title>. Acesso em: 15 jan. 2023.

MARTINEZ, Luciano; CARVALHO JR., Pedro Lino de. **O Crime de Perseguição (Stalking) e os Efeitos da Sentença Criminal na Jurisdição Trabalhista**. Disponível em: <<https://revista.trt10.jus.br/index.php/revistario/article/view/486/413>>. Acesso em 2 set 2022.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Assédio moral e seus efeitos jurídicos. Rev. TST, Brasília, vol. 68, nº 3, jul/dez 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: LTr, 2004.

PAULA, Carla de Fátima Nascimento Queiroz de; MOTTA, Ana Carolina de Gouvêa Dantas; NASCIMENTO, Rejane Prevot. O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade. **Serviço Social & Sociedade**, n. Serv. Soc. Soc., 2021 (142), set. 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0101-6628.260>>. Acesso em: 15 jan. 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2020.

TERCIOTI, Ana Carolina Godoy. **Assédio moral no trabalho: danos causados ao trabalhador e medidas preventivas**. São Paulo: LTr, 2013.

VALENTE, Heloísa. **52% dos profissionais já sofreram assédio**. Vagas.com, s.d. Disponível em: <<https://www.vagas.com.br/profissoes/52-dos-profissionais-ja-sofreram-assedio/>>. Acesso em: 15 jan. 2023.