



## ASSÉDIO MORAL: A QUESTÃO DO “QUANTUM” INDENIZATÓRIO DOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

Rita Daniela Leite da Silva<sup>1</sup>, Tassia Cristina Gomes dos Santos<sup>2</sup>, Leda Maria Messias da Silva<sup>3</sup>

**RESUMO:** O assédio moral está presente nas relações de trabalho, nas organizações públicas ou privadas de todos os portes. Essa prática é caracterizada pela ocorrência de violência moral no trabalho em todas as suas variantes, gerando sentimento de ofensa, atitudes abusivas, comportamentos humilhantes de maneira sistemática e prolongada com intuito discriminatório e persecuidor. Tais práticas acabam causando uma violação aos direitos do trabalhador, que são aqueles destinados a garantir sua dignidade. Pode-se afirmar que a prática do assédio moral dentro do ambiente de trabalho prejudica e degrada o bom andamento do trabalho, pois há uma lesão direta da integridade física, bem como psíquica. Dessa forma, acarreta sérios danos à saúde do trabalhador, desestabilizando, provocando seu afastamento e até mesmo eliminando o trabalhador da organização laboral, o que o leva a um prejuízo tanto moral quanto social e econômico. Assim, a presente pesquisa tem como objetivo a análise do *quantum* indenizatório e os critérios adotados para caracterização na casuística do assédio moral dado pelos Tribunais pátrio, com enfoque especial para a dignidade da pessoa humana do Trabalhador, garantido pela Constituição Federal Brasileira.

**PALAVRAS-CHAVE:** Assédio moral; Direito da personalidade; Indenização.

### 1 INTRODUÇÃO

O assédio moral que também é conhecido como *mobbing* (maltratando, perseguindo) e *bullying* (tratar com desumanidade), se caracteriza por ser um conduta abusiva que se manifesta por comportamentos, palavras, gestos e atos, de forma repetitiva e prolongada, que podem causar danos à personalidade, à dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa.

No ambiente de trabalho tal prática é caracterizada pela repetição prolongada de um comportamento agressivo de um superior ou colega(s) contra um indivíduo, expondo este a situações humilhantes, constrangedoras, capazes desestabilizar a vítima durante a jornada de trabalho, no exercício de suas funções, colocando em risco o emprego deste ou degradando o clima no ambiente de trabalho.

<sup>1</sup> Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário de Maringá – CESUMAR, Maringá – Paraná. Bolsista do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC/CNPq–Cesumar). daniela.nunes12@gmail.com

<sup>2</sup> Pesquisadora colaboradora. Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário de Maringá – CESUMAR. tassiadto@hotmail.com

<sup>3</sup> Orientadora, Mestre e Doutora em Direito das Relações Sociais, professora do curso de Graduação em Direito e Mestrado em Ciências Jurídicas do Centro Universitário de Maringá – CESUMAR. lemead@uol.com.br



O assédio moral no ambiente de trabalho sempre existiu, pode-se afirmar que é tão antigo quanto o próprio trabalho, a problemática se encontra nas consequências da alta frequência e longa duração destas condutas abusivas, que resulta para o trabalhador um sofrimento psíquico e social, causando danos a sua personalidade e dignidade, garantidos pela Constituição Federal.

Diante desses aspectos, direcionar-se o assédio moral no trabalho a uma conectividade com violação da dignidade da pessoa humana do trabalhador, estabelecendo o assédio moral como uma consequência degradante ao ambiente de trabalho, e um dano à saúde do trabalhador, acarretando a estes sérios problemas psicológicos, morais e até econômico, uma vez que são inúmeras as consequências do assédio moral que leva o trabalhador a ser excluído do mercado de trabalho, afetando assim sua subsistência.

É frequente observar que organizações de trabalho tratam o assédio moral como algo inerente ao trabalho e não como consequência da organização do trabalho.

É neste contexto que surge a necessidade de reconhecimento e proteção dos direitos da personalidade inseridos em uma relação jurídica de emprego. É oportuno ressaltar que a esta pesquisa tem o objetivo principal a análise do *quantum* indenizatório no assédio moral sob ótica do Direito do trabalho. O que essa pesquisa se propõe é identificar quais os critérios o Poder Judiciário adota para a análise e fixação do valor indenizatório quando caracterizado o assédio moral no trabalho.

## 2 MATERIAL E MÉTODO

Trata-se de uma pesquisa teórica, quantitativa e qualitativa. Foram adotados os métodos dedutivo e indutivo, na análise doutrinária, bem como o dialético. Por outro lado, para a análise da jurisprudência, foi adotado o método estatístico e comparativo, tendo como objeto da pesquisa decisões jurisprudenciais dos 24 Tribunais Regionais Trabalhistas Brasileiros, no período de 01 de janeiro de 2008 a 01 de agosto de 2012. Foram analisados, portanto, doutrina, através de livros e periódicos, dentre outras fontes, que surgiram ao longo do levantamento.



### 3 RESULTADOS

Os resultados obtidos com a presente pesquisa são: falta de parâmetros objetivos para a fixação do valor do *quantum* indenizatório nos casos de assédio moral no ambiente de trabalho; dificuldade para provar a caracterização do assédio moral e divergência entre os valores arbitrados em um mesmo tribunal trabalhista, tendo como base os mesmos critérios.

### 4 DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE E DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR

#### 4.1 CONCEITO

Os Direitos da personalidade são inerentes aos seres humanos, sendo intransmissíveis e irrenunciáveis, para fins deste, destacando-se, a dignidade da pessoa humana do trabalhador, a qual encontra-se inserida na relação jurídica de emprego entre empregado e empregador.

A Dignidade da pessoa humana tem sua proteção enraizada na Constituição Federal<sup>4</sup>. Brasileira, conforme dispõe no comando normativo insculpido no art. 5º, inciso X, constitui como elemento primordial do Estado Democrático de Direito, possui um valor moral e espiritual inerente à personalidade da pessoa humana, sendo indispensável ao cidadão, devendo desta forma ser respeitados perante a sociedade e protegidos pelo Poder judiciário e suas normas, como medida de reconhecimento essencial da condição humana.

Para Caio Mário da Silva Pereira (2000, p.153), os Direitos da personalidade podem ser conceituados como:

(...) os direitos de personalidade 'inatos' (como o direito à vida, o direito à integridade física e moral) sobrepostos a qualquer condição legislativa, são absolutas, irrenunciáveis, imprescritíveis: absolutos, porque oponíveis *erga omnes*; irrenunciáveis, porque estão vinculados à pessoa de seu titular.

---

<sup>4</sup> Art. 5º, X CF. "São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação".



Intimamente vinculados à pessoa, não pode esta abdicar deles, ainda que para subsistir; intransmissíveis, porque o indivíduo goza de seus atributos, sendo inválida toda tentativa de sua cessão a outrem, por ato gratuito como oneroso, imprescritíveis, porque sempre poderá o titular invocar mesmo que por longo tempo deixa-lo de utiliza-los.

Para Maria Helena Diniz (2002, p. 176), os direitos da personalidade podem ser conceituados como:

Direitos subjetivos da pessoa de defender o que lhe é próprio, ou seja, a sua integridade física (vida, alimentos, próprio corpo vivo ou morto, corpo alheio vivo ou morto, partes separadas do corpo vivo ou morto); a sua integridade intelectual (liberdade de pensamento, autoria científica, artística e literária); e a sua integridade moral (honra, recato, segredo profissional e doméstico, identidade pessoal, familiar e social)

A dignidade da pessoa humana esta ligada aos direitos da personalidade humana, sendo esta a garantia dos mínimos direitos do cidadão, Independe de qualquer outra particularidade, é um predicado tido como inerente a todos os seres humanos e configura-se como um valor próprio, o que permiti a diferenciação dos demais seres vivos.

Alexandre de Moraes (2008, p. 22) traz a dignidade como:

Um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, construindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente. Possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.

Com o contrato individual de emprego, tem-se inicio uma relação jurídica, sujeitando a pessoa do empregado a um conteúdo disciplinar, que se manifesta por meio de poder do empregador na empresa, subdividido em: poder de direção e poder disciplinar. O poder disciplina deve ser exercido com o objetivo de organização econômica e estrutural no ambiente de trabalho, não como um poder de posse em relação ao trabalhador, uma que este goza de todos os atributos da personalidade, os quais devem ser preservados e respeitados diante do poder de direção do empregador.

Sergio Pinto Martins (2009, p. 196) assim define o poder de direção: “O poder de direção é forma como o empregador define como serão desenvolvidas as atividades do empregado decorrentes do contrato de trabalho”.



O empregador poderá monitorar o trabalho do empregador, porém a subordinação existente entre empregador e o empregado, não poderá ser exercida de maneira vexatório e humilhante ao empregado, pois o poder disciplinar tal como o poder de direção do empregador não extingue os direitos fundamentais do trabalhador, devendo ser exercido sempre com boa-fé, e de maneira pedagógica, demonstrando ao trabalhador que ele cometeu um erro o qual afetou a organização do trabalho, e que tal falha não deverá novamente ocorrer, evitando assim o assédio moral.

Sergio Pinto Martins afirma (2009, p. 200), sobre o poder disciplina do empregador: “O uso do poder de punição por parte do empregador em desacordo com suas finalidades implica excesso ou abuso de poder.”

Transcreve-se no acórdão do Tribunal da 9ª Região, decisão de 24/04/2012, Processo nº 04261-2010-670-09-00-0 RO, acerca do exercício abusivo do poder diretivo:

TRT-PR EMENTA: DANO MORAL. LIMITAÇÃO DO USO DO BANHEIRO. EXERCÍCIO ABUSIVO DO PODER DIRETIVO CARACTERIZADO. A faculdade do empregador de ditar regras no âmbito da organização da empresa deve ser exercida dentro dos limites da razoabilidade e com moderação, de modo a preservar os direitos de personalidade do empregado. A instituição de norma restritiva ao uso do banheiro traduz exercício abusivo do poder de direção, pois não é admissível que se estabeleça controle sobre situação de ordem biológica, que independe da vontade do ser humano, impedindo que o empregado faça uso do banheiro quantas vezes se fizer necessário. A conduta patronal afronta a dignidade do trabalhador, resultando manifesta a ofensa ao seu patrimônio moral a ensejar o direito à reparação do dano, nos termos do que dispõem os artigos 186 e 927 do Código Civil (CC) c/c artigo 5º incisos V e X, da Constituição Federal (CF). Recurso ordinário da reclamante conhecido e provido, neste tema.

No tocante a dignidade do trabalhador se faz oportuno dizer que nem sempre foi aceito que o trabalhador possuía dignidade. Na Grécia, entendiam os antigos gregos que o trabalho compreendia apenas as forças físicas. E que a dignidade da pessoa humana consistia em participar de atividades nobres da cidade, o trabalho não tinha qualquer importância de realização pessoal.

A primeira forma de trabalho foi à escravidão, onde o escravo não era considerado sujeito de direito, a eles não era atribuído qualquer direito, a não ser o de trabalhar, direito este que imputado como uma obrigação aos escravos, sendo estes considerados de propriedade de *dominus*.



O princípio da dignidade da pessoa humana está consagrado na Constituição Federal Brasileira (art.1º, inciso III)<sup>5</sup>, o qual estabelece que entre outros a dignidade da pessoa humana como fundamento da República e do Estado Democrático de Direito.

O trabalho engradece e dignifica o homem, sendo através do trabalho que o homem abstrai meios matérias e produz bens econômicos para sua subsistência e de sua família, representando uma necessidade vital e um bem indispensável para a realização pessoal e valorização no seio da família e da sociedade (ALKIMIN, 2009).

Outrossim, verifica-se que, a própria Constituição Federal<sup>6</sup>, traz direitos sociais, que estão elencados no art. 6º e 7º, como a educação, saúde, **trabalho**, lazer, segurança, previdência social, etc. “grifo nosso”, para assegurar que as pessoas tenham o mínimo de condição para ter uma vida digna. A dignidade do da pessoa humana significa inserir a este respeito e proteger os direitos garantidos pelo ordenamento jurídico vigente, tal como, o direito ao trabalho digno. Observa-se, no entanto, uma violação a dignidade do trabalhador, com o aumento excessivo do assédio moral no ambiente de trabalho.

O art. 170 caput da Constituição Brasileira<sup>7</sup>, ao tratar da ordem econômica assegura a livre iniciativa, baseada na defesa do meio ambiente e na valorização do trabalho humano, assegurando ao trabalhador a existência digna, conforme os preceitos da justiça social. “grifo nosso”

A dignidade do trabalhador, nada mais é que aquela já mencionada, no tocante a dignidade humana, como assim traz Amauri (2009, p.116):

Dignidade do ser humano, outro valor que o direito do trabalho procura preservar, na linguagem filosófica, é uma noção complexa que tem dois significados principais, o sociopolítico e o moral. A palavra vem do nome latino *dignitas*, que

<sup>5</sup> Constituição Federal Brasileira- Art. 1ª – A república Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em estado Democrático de Direito e tem como fundamento;

(...)

III – a dignidade da pessoa humana.

(...)

<sup>6</sup> Constituição Federal Brasileira – Art. 6º - São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

<sup>7</sup> Constituição Federal Brasileira - Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

(...)



significa o mérito, a qualidade, o prestígio do guerreiro vitorioso. Karl Larenz vê na dignidade a prerrogativa de todo ser humano em ser respeitado como pessoa, de não ser prejudicado em sua existência e de fruir de um âmbito existencial próprio.

Na visão Alkimin (2009, p. 26), acerca da dignidade do trabalhador:

O reconhecimento dos direitos da personalidade na relação de emprego tem como consequência a limitação ao exercício do poder de direção do empregador e a limitação ao princípio da autonomia da vontade, devendo organizar o trabalho e destinar ordens de serviço que atem a devida consideração à dignidade do trabalhador, e, conseqüentemente aos seus direitos da personalidade.

Marllon (2010, p.35), acerca da dignidade do trabalhador:

Tal como é da própria dignidade da pessoa humana a existência digna, também o é na relação de emprego, isto é, o trabalho é uma atividade que dignifica a pessoa do trabalhador; na execução deste trabalho o empregado deve estar protegido contra quaisquer ofensas à sua dignidade, não podendo sofrer abusos ou atos ilícitos reveladores de desprezo desta dignidade.

É oportuno salientar que o meio ambiente de trabalho, apresenta natureza de direito fundamental, tendo como essência a garantia da dignidade da pessoa humana do trabalhador.

## 4.2 AMBIENTE DO TRABALHO

O meio ambiente de trabalho adequado e seguro é um dos mais importantes e fundamentais direitos do cidadão trabalhador, devendo ser sadio e equilibrado, a fim de garantir a dignidade da pessoa e o desenvolvimento de seus atributos pessoais, morais e intelectuais, protegendo a vida e a saúde do trabalhador, referindo esta última ao aspecto de integridade física e psíquica.

O meio ambiente de trabalho e o local onde o empregado passa maior parte de seu tempo, devendo o empregador direcionar atividade laboral sempre respeitando a dignidade do empregado.

Pode-se afirmar que a prática do assédio moral dentro do ambiente de trabalho prejudica e degrada o bom andamento do trabalho, pois há uma lesão direta da integridade física, bem como psíquica. Dessa forma, acarreta sérios danos à saúde do



trabalhador, desestabilizando, provocando o afastando e até mesmo eliminando o trabalhador da organização laboral, o que o leva a um prejuízo tanto moral quanto social e econômico.

Alkimin (2009.p. 29) conceitua o meio ambiente de trabalho como:

O meio ambiente do trabalho é local onde o homem passa a maior parte de sua vida, e onde desenvolve seus atributos pessoais e profissionais, contribuindo com a produção, distribuição e circulação de riquezas, podendo ser conceituado como sendo o conjunto de bens materiais e imateriais pertencentes à atividade empreendedora, de fim lucrativo ou não, abrangendo a força de trabalho humano, as condições de trabalho.

O empregador deve proporcionar ao empregado, um ambiente de trabalho sadio e equilibrado, garantindo à proteção a integridade física, psíquica e moral do trabalhador. Porém, é comum se deparar com muitas situações pelas quais o ambiente de trabalho utilizado pelo empregado não atende à proteção dos direitos da personalidade, prejudicando o bom andamento do trabalho. Equivale dizer que o trabalho prestado em condições degradantes afronta o princípio da dignidade da pessoa humana.

Transcreve-se no acórdão do Tribunal da 3º Região, decisão de 02/12/2011, Processo nº 0000211-52.2011.5.03.0063 RO, acerca das condições precárias de trabalho.

**EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - CONDIÇÕES PRECÁRIAS DE TRABALHO.** O art. 225 da Constituição Federal estabelece o direito ao **meio ambiente** ecologicamente equilibrado como direito fundamental do indivíduo, no qual se inclui o **meio ambiente** do trabalho (local onde o **trabalhador** exerce as suas atividades laborais). Assim, indubitavelmente, ao empregado deve ser garantido o direito fundamental de trabalhar em um **ambiente** de trabalho adequado e seguro, o que não constitui apenas um direito decorrente do contrato de trabalho, mas a preservação de um bem maior, qual seja, a vida do **trabalhador**. Equivale dizer que o trabalho prestado em condições degradantes afronta o princípio da **dignidade** da pessoa humana, ensejando a indenização por danos morais.

Entre tantos fatos que podem violar a dignidade do trabalhador no ambiente de trabalho, destaca-se a violência moral, conhecida como assédio moral. Essa prática é caracterizada pela ocorrência de violência moral no trabalho em todas as suas variantes, gerando sentimento de ofensa, atitudes abusivas, comportamentos humilhantes de





maneira sistemática e prolongada com intuito discriminatório e persecuidor, violando a saúde e segurança do ambiente de trabalho.

A prática do assédio moral dentro do ambiente de trabalho prejudica e degrada o bom andamento do trabalho, pois há uma lesão direta da integridade física, bem como psíquica. O ambiente de trabalho passa se algo indesejado pela vítima do assédio moral, desestabilizando-o, provocando, afastando-o, e até mesmo eliminando o assediado da organização laboral, tendo em vista que o ambiente o qual o trabalhador passa maior parte de seu tempo.

Essa violência psíquica faz com que o trabalhador, perca sua autoestima, seu ânimo para trabalhar, sua dignidade; o assediado se sente inferiorizado, ridicularizado, um completo fracasso pessoal, tal prática visa rebaixar o indivíduo, neste contexto gera o chamado stress profissional, consequência advinda do assédio moral.

Alkimin (2009, p.35) refletindo sobre este aspecto aduz:

Inúmeros fatores no ambiente de trabalho são geradores do stress profissional; dentre eles podemos mencionar: ambiente tenso e trabalho sob pressão; falta de reconhecimento e valorização pessoal e profissional; estímulo à competitividade destrutiva com cobranças e exigências; chefias autoritárias; excesso de trabalho e/ou condições precárias; decepções com salários e promoções; comunicação defeituosa e má qualidade nas relações humanas; falta de consideração e respeito, enfim, outros fatores estressantes aptos a afetar a saúde psíquica e física do trabalhador, gerando sintomas e doenças relacionadas com o esgotamento mental.

Ainda conforme ensinamento de Marllon Beraldo (2011.p. 61).

No ambiente em que ocorre assédio moral inexistente qualquer decência, posto que, o assediado não tem respeitado seus direitos mínimos de pessoa e muito menos possui a tranquilidade psíquica do ambiente em que está, face que, é colocado em uma situação de extrema rejeição de seu local de trabalho, adquirindo uma certa aversão do meio onde executa suas atividades. O meio ambiente de trabalho nesta situação perde a sua finalidade que era de servir de meio para a execução do trabalho, para adquirir uma outra finalidade de servir de meio para renegar a dignidade humana do assediado.

Ainda sobre a dignidade do trabalhador, ressalta Zanella (2007, p.42):

Somente o respeito aos direitos fundamentais será o respeito à dignidade da pessoa humana, mas outros direitos inerentes devem ser respeitados, para que o



princípio da dignidade não seja ferido. O trabalhador não é mais *res*, coisa, meio de produção, que vende a sua mão de obra, mas um indivíduo, sujeito de direitos personalíssimos que devem ser respeitados. Como sujeitos de direitos, deve ser respeitado em todos os âmbitos destes direitos; ignorar a dignidade deste trabalhador, deste ser humano, é absolutamente inconstitucional, uma vez que a própria constituição determina que a dignidade da pessoa humana é um fundamento da República Federativa do Brasil.

E, ainda segue Zanella (2007.p.42):

Somente o respeito aos direitos fundamentais será o respeito à dignidade da pessoa humana, mas outros direitos inerentes devem ser respeitados, para que o princípio da dignidade não seja ferido. O trabalhador não é mais *res*, coisa, meio de produção, que vende a sua mão de obra, mas um indivíduo, sujeito de direitos personalíssimos que devem ser respeitados. Como sujeitos de direitos, deve ser respeitado em todos os âmbitos destes direitos; ignorar a dignidade deste trabalhador, deste ser humano, é absolutamente inconstitucional, uma vez que a própria constituição determina que a dignidade da pessoa humana é um fundamento da República Federativa do Brasil.

O meio ambiente de trabalho deve além de proporcionar ao trabalhador satisfação quanto a sua atividade laboral, deve dignificando este, a fim de obter, mas qualidade de vida, preservando não só a saúde física do trabalhador, como também a saúde mental.

## 5 DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral é uma violência psicológica que ocorre no meio social, familiar, estudantil, e com maior intensidade no ambiente de trabalho, tem sua existência constatada na fase da organização do trabalho, observado na relação domínio-submissão entre capital e força de trabalho, destacasse que o assédio moral surgiu com mais intensidade a parti do momento em que o homem começou a encarar suas atividades com o caráter de competição.

Apesar de ser um tema bastante recente, as primeiras preocupações surgiram no século passado, década de 90, em que uma psicóloga francesa, Marie-France Hirigoyen, pesquisou a incidência desse mal que já afligia nas relações de emprego.(Dirceu Pertuzatti, 2005, p. 29).



Para que se possa compreender o contexto histórico e jurídico do Assédio moral, é oportuno conceituar o Dano moral, uma vez que se pode dizer que o Dano moral é o gênero do qual o Assédio Moral é a espécie.

O dano moral é de caráter, possui natureza extrapatrimonial, emocional e simbólica, materializada pela dor, sofrimento ou pela humilhação.

Pablo Stolze Gagliano (2006, p.55) conceitua o dano moral com:

O dano moral consiste na lesão de direitos, cujo conteúdo não é pecuniário, nem comercialmente redutível de dinheiro. Em outras palavras, podemos afirmar que o dano moral é aquele que lesiona a esfera personalíssima da pessoa (seus direitos e personalidade), violando, por exemplo, sua intimidade, vida, privacidade, honra e imagem, bens jurídicos tutelados constitucionalmente.

Arnoldo Medeiros da Fonseca, citado por Luizane Aparecida Mota (2007, p. 223), expõem a cerca do dano moral: “dano moral, na esfera do direito é todo sofrimento resultante de lesão de direitos estranhos ao patrimônio, encarado como complexo de relações jurídicas com valor econômico”.

O dano moral muito embora venha sendo confundido com o dano patrimonial, trata-se de uma subtração da honra, da saúde, ou seja, dos bens jurídicos tutelados constitucionalmente, os quais mesmo sem valor pecuniário estimado devem ser ressarcidos, ressalta-se que o que se busca não é o ressarcimento da dor ou do sofrimento ocasionado do dano, uma vez que este jamais poderá ser reparado, tendo em vista que não se pode voltar ao fato ocorrido, o que se busca é oferecer outras alegrias de bem-estar social e psíquico de modo a compensar e equilibrar o dano, ainda que não anulá-lo. (Maria Francisca Carneiro, 1998, p.59-60).

Ocorre dano moral, quando há ofensas aos direitos da dignidade do homem, devendo o ofendido provar os fatos em si, demonstrando a ocorrência de ofensas, não se exige aqui que o lesado comprove os prejuízos.

Por outro lado, tem-se o assédio moral, também caracterizado por violação da dignidade do homem, acarretando sérios problemas psíquicos ao assediado. Porém conceituar assédio moral, não é uma tarefa tão fácil, uma vez que a caracterização do assédio parte de valores individuais.



O assédio moral é um fato social, que ocorre com mais intensidade no ambiente de trabalho, a intensificação deste abuso é consequência de mudanças na organização laboral nas últimas décadas. O trabalhador se depara diante de novas metodologias de seleção, cobranças contínuas e abusivas de suas atividades laborais, o que causa ao empregado certo receio, medo insegurança, tristeza, ocasionando ao empregado enorme sentimento psicológico e psicossomático e social. (Pietsch, 2006, p.29)

Nos dizeres de Sônia Aparecida Costa Mascaro Nascimento (2004, p.922).

Assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Alkimim (2009, p.38) no tocante ao assédio moral no ambiente de trabalho:

O assédio moral, também conhecido como terrorismo psicológico ou psicoterror, é uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, e que consiste na prática de atos, gestos, palavras, e comportamentos vexatórios, humilhantes, degradantes e constrangedores, de forma sistemática e prolongada, cuja prática assediante pode ter como sujeito ativo o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical) um colega de serviço (assédio horizontal), ou um subordinado (assédio ascendente), com clara intenção discriminatória e perseguidora, visando eliminar a vítima da organização do trabalho.

No mesmo raciocínio Marie-France Hirigoyen aduz (HIRIGOYEN, 2002, p.17).

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavras, comportamento, atitudes (...)) que atende, por repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho).

O assédio moral pode ter início quando a vítima não se adapta à reestruturação da organização ou autoritarismo da chefia, ou ainda, a gestão de pressão, pode ocorrer também com trabalhadores que são extremamente dedicados a sua atividade laboral, pois este é o tipo de perfil que pode gerar inveja e rivalidade entre colegas que se sentem ameaçados, e até mesmo por parte do superior hierárquico ou chefia que temem em perder o cargo e poder. (ALKIMIM, 2009, p.47).



O assédio moral entre outros fatores decorrentes da violação da dignidade do trabalhador, além de afetar diretamente a integridade moral, psíquica e física do assediado, afeta a qualidade de vida dentro do ambiente de trabalho, causando transtornos a organização empresarial, pois correlaciona a insatisfação e falta empregado para o desenvolvimento de sua atividade laboral, diminuindo assim, a produtividade da empresa.

O assédio moral no ambiente é uma prática que vem aumentando cada vez mais, desta forma é pertinente apresentar de maneira genérica responsabilidade do empregador diante da prática do assédio moral.

A súmula 341 do STF estabelece que: “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.

Ainda que o empregador não incida na culpa pela prática do ato, esse terá responsabilidade objetiva, respondendo pelos atos praticados por seus empregados ou prepostos, uma vez que o empregador pelo uso de seu poder jurídico tem a obrigação de zelar, fiscalizar, prevenir condutas que atendem contra o bem jurídico de outrem, bem como proporcionar ambiente decente ao trabalhador e ainda, proteger a personalidade e dignidade do trabalhador no ambiente de trabalho, sob pena de indenização pelo dano causado conforme art. 927<sup>8</sup> do Código Civil Brasileiro (ALKIMIN, 2009. p.111).

Partindo deste raciocínio, tem-se que o empregador, como dirigente da prestação laboral, este assume os riscos que a atividade econômica lhe impõe. Em consequência disso, pode ser responsabilizado, civilmente, pela reparação patrimonial ao dano sofrido pelo trabalhador que vier a ser submetido ao assédio moral.

Diante de tal afirmação amplia-se o pleito indenizatório quanto à caracterização da prática do assédio moral no ambiente de trabalho, tal com adoção de critérios por parte dos tribunais pátrios do *quantum* indenizatório.

---

<sup>8</sup> Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.



## 6 CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

A grande dificuldade em caracterizar o assédio moral está na dificuldade em produção de provas, uma vez que assédio moral possui natureza subjetiva, e diante da inexistência de legislação específica no âmbito do trabalho sobre o assédio moral é preciso identificar elementos caracterizadores, para assim diferenciar o assédio moral de outros fenômenos que ocorrem dentro do ambiente de trabalho.

O Tribunal da 4ª Região, através do acórdão nº 0000946-45.2010.5.04.0305 RO proferido em 11/10/2011, assim se manifestou quanto as provas para caracterizar o assédio moral:

**EMENTA ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURADO. INDENIZAÇÃO INDEVIDA.**  
Ausente prova da alegada perseguição e ameaças de despedida por justa causa e, ainda, da ilegalidade das punições aplicadas, a evidenciar a prática de assédio moral pelo empregador, impõe-se manter a sentença que indeferiu a pretensão ao pagamento da indenização correspondente. Recurso ordinário do reclamante que não merece provimento.

Marllon Beraldo afirma que (2010, p.84)

[...] para caracterização do assédio moral quatro elementos são tidos por essenciais, quais sejam: sujeito ativo e passivo, conduta assediante e atentatória aos direitos da personalidade, reiteração da conduta e, por fim, a consciência ou não do agente em querer assediar.

Existem várias formas de manifestação do assédio moral no ambiente de trabalho, seja com agressão verbal, física ou moral, constringendo, inferiorizando ou humilhando a vítima com duração repetitiva, com o objetivo discriminatório, vexatório ou com intuito de constringer isolando o assediado e afasta-lo da organização de trabalho (ALKIMIN, 2009, p.70).

Um dos elementos mais característicos do assédio moral no trabalho é de não deixar rastros, nem sequelas visíveis, exceto o terrorismo psicológico da vítima (Pietsch, 2006, p.31).

É preciso barrar o abuso de poder dos superiores hierárquicos contra a prática do assédio moral, a fim de evitar a enfraquecimento da saúde de milhares de trabalhadores, prejudicando seu rendimento em sua atividade laboral, pois tem-se observado que a maioria dos trabalhadores vítimas de assédio moral passou a desenvolver formas mas



graves de tensão, ansiedade, cansaço e depressão, com a necessidade médica de tratamentos, particularmente de natureza psicológica.

É oportuno frisar que inúmeras cidades e Estados brasileiros estão encaminhando projetos de lei para combate aos assediadores no âmbito organizacional.

## 7 O QUANTUM INDENIZATORIO DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral não possui parâmetros fixados em lei quanto à fixação de indenização, o arbitramento do valor é exclusivo do juiz que julga a causa, ponderando para que o valor não caracterize enriquecimento indevido.

No tocante a fixação do *quantum* indenizatório nos tribunais trabalhistas decorrentes de assédio moral há controvérsias doutrinária e jurisprudencial no tendo em vista não haver previsão legal específico nosso ordenamento jurídico pátrio.

No que se refere ao *quantum* indenizatório, Enoque Ribeiro dos Santos entende (1998, p. 197):

[...] quanto à determinação do *quantum* indenizatório, oriundos de danos morais trabalhistas, permeia-se em uma situação híbrida, através do qual o magistrado continua a deter o poder discriminatório, subjetivo, de arbitrar a indenização, porém dentro dos seguintes parâmetros básicos. Dano moral trabalhista de natureza gravíssima-de 501 a 1000 salários mínimos ou até 10 vezes o “*quantum* indenizatório”. Este *quantum* seria calculado, tendo-se por base o ressarcimento integral de todo o período de afastamento, incluindo-se as indenizações das remunerações devidas (salários, férias, 13º salários etc.) corrigidas monetariamente, acrescidas de juros legais.

Dano moral trabalhista, de natureza “grave”- Entre 201 a 500 salários mínimos ou até 5 vezes o “*quantum* indenizatório acima referido.

Dano moral trabalhista de natureza “leve”- até 200 salários mínimos, a critério do magistrado, após sopesadas todas as circunstâncias do fato lesivo, posição social do lesado e lesante, etc.

Transcreve-se no acordão do Tribunal da 4º Região, decisão de 03/07/2011, Processo nº 0010443-88.2010.5.04.0271 RO, acerca das do *quantum* indenizatório.

**E M E N T A RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. MAJORAÇÃO. ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL INCONTROVERSOS.** Hipótese em que os valores fixados em sentença se mostram insuficientes à reparação por assédio moral e assédio sexual



reconhecidos na origem. Observados os critérios para fixação do *quantum* indenizatório como, compensação do dano, punição do ato ilícito praticado, prevenção da ocorrência de situação similar no futuro, extensão do dano causado e capacidade financeira da reclamada, deve-se majorar a indenização fixada na origem. Recurso provido.

Assim, quanto ao critério de fixação do *quantum* indenizatório os tribunais regionais trabalhistas vem partindo do princípio da razoabilidade e proporcionalidade, da extensão do dano, do grau de culpabilidade, capacidade econômica do empregador, do salário recebido pelo empregado, e ainda utiliza-se do efeito pedagógico e punitivo, além de coibir o empregado de praticar novamente atos dessa natureza.

Ressalta-se ainda que a legislação brasileira não dispõem sobre os parâmetros quantitativos para fixar o valor de indenização por danos a direitos da personalidade, cabendo ao juiz arbitra-lo de acordo as circunstância de cada caso, desta forma, os critérios utilizados acabam que sendo de caráter subjetivo do magistrado, e este pondera para que o valor fixado não cause enriquecimento indevido.

Vale lembrar que o assédio moral, além de ofender a dignidade do trabalhador, leva a diminuição do prestígio social, dessa forma, faz-se necessário uma avaliação específica do dano causado para determinação do *quantum* indenizatório.

## **8 ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL SOBRE O ASSÉDIO MORAL E O QUANTUM INDENIZATORIO**

Analisando os tribunais trabalhistas brasileiros, observa-se um contraste quanto o pleito indenizatório pela prática do assédio moral, na região Norte e Nordeste, alguns Tribunais regionais do trabalho, tal como a 14º região (Acre e Rondônia) não foi possível identificar ações trabalhistas referentes ao assédio moral no ano de 2008 á junho de 2012, e em outros Estados poucas ações foram propostas porém nem todas caracterizadas, por outro lado a região Sul e Sudeste é concentrado maior numero de ações trabalhistas no que se refere ao assédio moral.





Para fins de ilustrações no tocante a condenação do pagamento de indenizações quando caracterizado o assédio moral, observa-se a decisão do Tribunal da 12ª região, o qual arbitra o valor partindo do critério pedagógico, assim, é o que se verifica na RO 02532-2007-029-12-00-2-18, publicado em 23/04/2009, no tocante ao valor da indenização por assédio moral, assim segue:

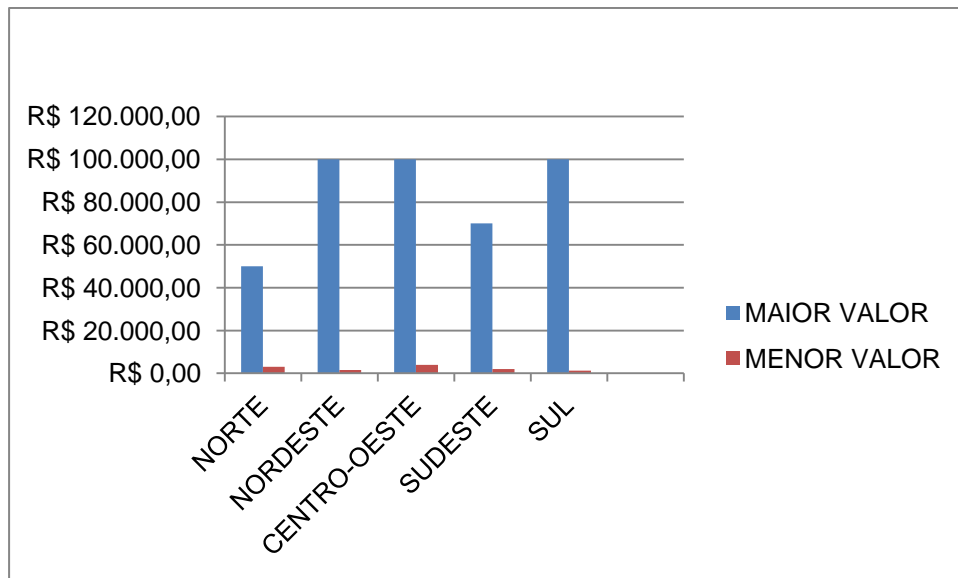
[...] frente a da gravidade do ato patronal, expondo a saúde física e emocional reclamante a uma enorme gama de problemas, que em casos extremos poderia ocasionar até mesmo a sua morte, tenho o valor arbitrado pelo juízo a *quo* (R\$ 10.000,00) se mostra insuficiente, tanto para o atingimento do fim ressarcitório, quanto do fim pedagógico, mormente se considerando a remuneração do autor o (o valor fixado é pouco maior que 2,5 vezes o salário hora multiplicado por 220) razão pela qual aumento o valor da indenização para R\$ 50.000,00 [...]

O mesmo tribunal aponta a condição financeira da ré, e ainda a extensão do abalo sofrido pela autora, para reforma a decisão da magistrada de 1º grau, a qual deixou de deferir a indenização por não distinguir o assédio moral do dano moral, é o que se extrai da RO008382-2006-036-12-00-8-10, publicado em 14/04/2009.

[...] Discordo desse entendimento. Isso porque, a autora não pleiteia indenização por danos morais sob argumentos de ter contraído doença ocupacional, mas sim por ter sofrido assédio moral por parte de seu superior hierárquico. Não é necessário que exista nexa causal entre conduta do superior hierárquico e a depressão. [...] Plenamente demonstrado nos autos o dano ao patrimônio ideal da empregada, a saber, sua dignidade, sua reputação, seu nome, razão do tratamento ríspido e pressão perpetrada pelo superior hierárquico, com cobrança excessiva quanto aos serviços, de modo diferenciado em relação aos demais empregados. [...]

Quanto o valor da indenização, entendo justo e razoável o valor de R\$10.000,00, não apenas tendo em conta a situação financeira da ré, mas também principalmente a extensão do abalo sofrido.

Para fins do presente, observou-se nos 24º Tribunais Regionais Trabalhistas brasileiros, no período de 01/01/2008 à 01/06/2012. Desta forma, o gráfico abaixo demonstra de forma sucinta, a questão do *quantum* indenizatório nos tribunais trabalhista, ressaltando que para melhor ilustração o gráfico abaixo é dividido por regiões do Estado do Brasil.



**Gráfico1:** *Quantum indenizatório*

Em toda pesquisa realizada notou-se que a fixação dos valores foram reformados, e ainda, a variação de valores referente ao menor e maior valor arbitrado, encontrado valores de R\$ 1.223,00 (um mil e duzentos e vinte e três reais) a R\$ 100.000,00 (cem mil reais), notou-se ainda que a maioria dos tribunais trabalhistas apesar de arbitrarem a favor das vítimas do assédio moral o *quantum* indenizatório fixado ainda é o menor valor na maioria das decisões. É oportuno ressaltar que o critério punitivo, pedagógico e a situação econômica dos empregadores são os principais critérios utilizados pelos magistrados para arbitrarem os valores referentes a indenização por dano moral decorrente de assédio moral.

Ressalta-se ainda que a dificuldade de provar a caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho desfavorece ainda mais o trabalhador, sendo este o mais vulnerável na relação do empregado e empregador, desta forma, frisa-se a importância ainda de passar o ônus da prova ao empregador para este comprove que não cometeu o dano ao trabalhador.

Então, se espera que sejam adotados critérios objetivos em todos os tribunais trabalhistas, com a finalidade de se arbitrar valores justos aos trabalhadores, e desta forma inibir o empregador da prática do assédio moral, tendo ele a responsabilidade de manter o ambiente de trabalho sadio e equilibrado.



## CONCLUSÃO

A expressão assédio moral no ambiente de trabalho apesar de ser uma expressão atual, sua prática é tão antiga quanto o próprio trabalho, nota-se ainda que em muitas regiões brasileiras a prática do assédio moral no ambiente de trabalho ainda não é reconhecida judicialmente, o que gera aos trabalhadores maiores sofrimentos contínuo psíquico e social, causando danos a sua personalidade e dignidade, garantidos pela Constituição Federal.

Não existe qualquer definição exata para o processamento da dor moral causado no trabalhador por consequência do assédio moral, trata-se assim de estado psicológico individual, desta forma, somente o que se sabe é que as dores causadas são sensações desagradáveis resultando transtornos psíquicos e físicos ao trabalhador.

Com base no estudo apresentado, observou-se que os tribunais trabalhistas não se pautam em critérios objetivos para o arbitramento do *quantum* indenizatório. Assim, seria fundamental que o magistrado estabelecesse critérios objetivos, ainda que aproximados para fixar o *quantum* indenizatório quando caracterizado o assédio moral, o que consiste em não avaliar de forma emocional, ou seja, o magistrado deveria avaliar criteriosamente todos os elementos caracterizadores referentes ao assédio moral, utilizando-se inclusive de perícia realizada por psiquiatra ou psicólogo para uma avaliação mais profunda dos prejuízos sofridos pelo assediado.

Observa-se assim importância de previsão legal específica no tocante ao assédio moral, tal como especificação de critérios objetivos para o arbitramento na fixação de valores referentes à indenização, tendo em vista que a dignidade do trabalhador vem sendo constantemente violada, degradando as condições do trabalho.

É certo que nenhum valor atribuído é capaz de restabelecer o estado anterior do assediado, tão pouco apagar os danos sofridos, porém, deve-se pensar que o indenizatório deve ser analisado de forma compensatória do dano sofrido, como forma de proporcionar ao assediado outras alegrias de bem estar social e psíquico e assim tentar equilibrar o dano sofrido.



## REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2.ed. Curitiba: Juruá, 2009.

CARNEIRO, Maria Francisca. **Avaliação do dano moral e discurso jurídico**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris editor, 1998.

DARCANCHY, M.V, **Assédio moral no meio ambiente do trabalho**. Obtido via internet, [www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org), 2005.

DINIZ, Maria Helena. **Código civil anotado**. 8.ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

FILHO, A. Martiningo. **Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral no trabalho e o papel da área de gestão de pessoas**. 2007.107f. Tese (Dissertação de Mestrado) – Universidade de Brasília-UNB.

GAGLIANO, Pablo Stolze, Rodolfo Pamplona Filho. **Novo Curso de direito Civil**. v.III: Responsabilidade Civil. 4 ed. Ver. Atual e reform. São Paulo: Saraiva 2006.

GUIMARÃES-M.A. Liliana; RIMOLI-O. Adriana. **Mobbing (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional**. Obtido via internet, [www.scielo.br](http://www.scielo.br), 2006. Acesso em: 30 março de 2011.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**, tradução de Rejane Janowitz, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Trad. Maria Helena Kühner. 10.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

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

MARLLON, Beraldo. **Direitos da personalidade na relação de emprego: aspectos relevantes acerca do assedio moral e de sua criminalização**. Dissertação (Mestrado em Direito) - Coordenação de Pós Graduação em Direito do Centro Universitário de Maringá - CESUMAR, Maringá, 2010.



MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 25 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 23.ed. São Paulo : Atlas, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 34.ed. São Paulo: LTr, 2009.

NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. **Assédio moral no ambiente do trabalho – Revista LTR**. São Paulo: LTR, 2004.

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 31 ed. São Paulo: LTr, 2005.

PAROSKI-VASNI, Mauro. **Assédio moral no trabalho**. Obtido via internet, [www.jus.com.br](http://www.jus.com.br), 2006. Acesso em: 30 de março de 2011.

PARREIRA, Ana. **Assédio moral: um manual de sobrevivência**. 1.ed. Campinas: Russell Editores, 2007.

PASSOS, Mauro, **Projeto de lei**. Obtido via internet, [www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org), 2003. Acesso em: 30 março de 2011.

PEREIRA, Caio Mario da Silva. **Instituições de direito civil**. 20. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

PIETSCH, E.M.L; MARTINS, A.C.M. **Assédio moral: agressão ao trabalhador**. Cascavel: Coluna do saber, 2006.

PIVASAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.

REMÉDIO, José Antônio; FREITAS, José Fernando Seifarth de; JUNIOR, José Júlio Lozano. **Dano moral: doutrina e legislação**. São Paulo: Saraiva 2000.

SILVA, Leda Maria Messias da. **Dano moral: direitos da personalidade e o poder diretivo do empregador**. Revista LTr. Legislação do Trabalho. São Paulo: LTr, 2005, 69-04/420/423.



SILVA, Américo Luís Martins da. **O dano moral e a sua reparação civil**. 2 ed. São Paulo: Editora revista dos tribunais, 2002.

THOME, C. F. **Assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTR, 2008.

ZANELLA, Andréia Pereira. **A dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho**. In: Direito do Trabalho – Reflexões atuais – POMBO, Sérgio Luiz da Rocha (coord.). Curitiba: Juruá, 2007.

Tribunal regional do Trabalho da 1º região. Disponível em: [www.trt1.jus.br](http://www.trt1.jus.br)

Tribunal regional do Trabalho da 2º região. Disponível em: [www.trt2.jus.br](http://www.trt2.jus.br)

Tribunal regional do Trabalho da 3º região. Disponível em: [www.trt3.jus.br](http://www.trt3.jus.br)

Tribunal regional do Trabalho da 4º região. Disponível em: [www.trt4.jus.br](http://www.trt4.jus.br)

Tribunal regional do Trabalho da 5º região. Disponível em: [www.tr5.jus.br](http://www.tr5.jus.br)

Tribunal regional do Trabalho da 6º região. Disponível em: [www.trt7.jus.br](http://www.trt7.jus.br)

Tribunal regional do Trabalho da 7º região. Disponível em: [www.trt7.jus.br](http://www.trt7.jus.br)

Tribunal regional do Trabalho da 8º região. Disponível em: [www.trt8.jus.br](http://www.trt8.jus.br)

Tribunal regional do Trabalho da 9º região. Disponível em: [www.trt9.jus.br](http://www.trt9.jus.br)

Tribunal regional do Trabalho da 10º região. Disponível em: [www.trt10.jus.br](http://www.trt10.jus.br)

Tribunal regional do Trabalho da 11º região. Disponível em: [www.trt11.jus.br](http://www.trt11.jus.br)

Tribunal regional do Trabalho da 12º região. Disponível em: [www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br)

Tribunal regional do Trabalho da 13º região. Disponível em: [www.trt13.jus.br](http://www.trt13.jus.br)

Tribunal regional do Trabalho da 14º região. Disponível em [www.trt14.jus.br](http://www.trt14.jus.br)



Tribunal regional do Trabalho da 15<sup>o</sup> região. Disponível em [www.trt15.jus.br](http://www.trt15.jus.br).

Tribunal regional do Trabalho da 16<sup>o</sup> região. Disponível em [www.trt16.jus.br](http://www.trt16.jus.br).

Tribunal regional do Trabalho da 17<sup>o</sup> região. Disponível em: [www.trt17.jus.br](http://www.trt17.jus.br)

Tribunal regional do Trabalho da 18<sup>o</sup> região. Disponível em: [www.trt18.jus.br](http://www.trt18.jus.br)

Tribunal regional do Trabalho da 19<sup>o</sup> região. Disponível em: [www.trt19.jus.br](http://www.trt19.jus.br)

Tribunal regional do Trabalho da 20<sup>o</sup> região. Disponível em: [www.trt20.jus.br](http://www.trt20.jus.br)

Tribunal regional do Trabalho da 21<sup>o</sup> região. Disponível em: [www.trt21.jus.br](http://www.trt21.jus.br)

Tribunal regional do Trabalho da 22<sup>o</sup> região. Disponível em: [www.trt22.jus.br](http://www.trt22.jus.br)

Tribunal regional do Trabalho da 23<sup>o</sup> região. Disponível em: [www.trt23.jus.br](http://www.trt23.jus.br)

Tribunal regional do Trabalho da 24<sup>o</sup> região. Disponível em: [www.trt24.jus.br](http://www.trt24.jus.br)