



# ADAD

CURSOS

## ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO BANCÁRIOS

“Não há outro inferno para o homem além da estupidez ou da maldade dos seus semelhantes” (Marquês de Sade)

## ASSÉDIO MORAL

- é a prática de **perseguição insistente** a um empregado ou um grupo deles, com **vistas à humilhação, constrangimento e isolamento** do grupo, prática esta que provoca **danos à saúde física e psicológica do trabalhador, ferindo sua dignidade.**

### 1. OBJETIVO DO ASSÉDIO MORAL

- É minar a resistência do empregado, a fim de que este se desligue do grupo, ou seja, peça demissão.

## 2. FORMAS DE ASSÉDIO:

### ASSÉDIO VERTICAL DESCENDENTE:

- É o assédio moral “de cima para baixo”, ou seja, praticado por superior hierárquico.

### ASSÉDIO VERTICAL ASCENDENTE:

- É o assédio “de baixo para cima”, praticado geralmente por um grupo de empregados contra o superior hierárquico

### ASSÉDIO HORIZONTAL:

- É praticado entre colegas que possuem o mesmo status hierárquico, geralmente estimulados pela competição por resultados.

## IMPORTANTE:

### ➤ CÓDIGO CIVIL:

Em qualquer dos casos de assédio moral no ambiente de trabalho o empregador responde pelos danos morais, tendo em vista que “o empregador” é responsável civilmente “por seus empregados no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele” (art. 932, III, do CCB/2002).

### ➤ CLT:

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

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

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

## DECISÕES SOBRE RESPONSABILIDADE POR OMISSÃO

### **BANCO E EMPRESA DE TERCEIRIZAÇÃO SÃO CONDENADOS POR PRÁTICA DE ASSÉDIO CONTRA VIGILANTE**

Publicada em: 02/05/2023

A juíza Thereza Christina Nahas, da 2ª Vara do Trabalho de Itapeverica da Serra-SP, condenou solidariamente o Banco do Brasil e uma empresa de terceirização a pagar, a título de danos morais, dez vezes o último salário para uma vigilante que sofreu assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. No caso, a magistrada considerou o contrato rescindido por culpa do empregador.

No processo, a mulher conta que sofria investidas sexuais por parte do gerente da agência havia cerca de um ano. Embora tenha se queixado, nenhuma providência contra o acusado foi tomada pelo banco. Quando a situação piorou, ela abriu boletim de ocorrência, que foi juntado aos autos. A terceirizada, por sua vez, ofereceu outro posto de trabalho à vigia em município distante 20 quilômetros do anterior.

**Quanto ao dever de reparar o dano, a magistrada afastou a Lei 6.019/74 (a qual prevê responsabilidade subsidiária da tomadora) e aplicou o Código Civil (artigo 932), determinando que tanto a empregadora quanto o banco respondam de forma solidária.**

## DECISÕES SOBRE RESPONSABILIDADE POR OMISSÃO

### BANCO É MULTADO EM QUASE R\$ 8 MILHÕES POR NÃO AGIR EFETIVAMENTE PARA BARRAR PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL

Publicada em: 14/03/2023 - (Processo nº 1000021-08.2022.5.02.0001)

O Banco do Brasil foi condenado pela 69ª Vara do Trabalho de São Paulo-SP a pagar R\$ 7,8 milhões em multa por não ter cumprido integralmente com obrigações determinadas pela mesma vara em 2019. Além disso, deve R\$ 272,4 mil por danos morais, após atualização de indenização prevista na primeira condenação.

Segundo o Ministério Público do Trabalho (MPT), autor da primeira ação, **a empresa agia de forma contrária à lei ao praticar discriminação, fiscalização ostensiva e metas abusivas no ambiente de trabalho. Após observar que a instituição não estava seguindo as ordens judiciais relativas ao processo, o órgão ingressou com uma segunda ação.**

O banco alegou, em defesa, que os fatos foram isolados e que adotou uma série de treinamentos e procedimentos para evitar o assédio moral. No entanto, segundo a juíza Patrícia Almeida Ramos, não houve comprovação do combate efetivo.

A magistrada se baseou, entre outros elementos, em relatórios levados aos autos pelo Sindicato dos Bancários de São Paulo, nos quais constatou que as situações quanto ao assédio de trabalhadores persistem.

### 3. ATITUDES QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO:

- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular da vítima;

### 3. ATITUDES QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO:

- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;

### 3. ATITUDES QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO:

- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- Advertir arbitrariamente; e
- Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

### 3. ATITUDES QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO:

#### ATENÇÃO!

- **Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.**

## 4. O QUE NÃO É ASSÉDIO?

### EXIGÊNCIAS PROFISSIONAIS

- Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existir cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.

### AUMENTO DO VOLUME DE TRABALHO

- Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.

## 4. O QUE NÃO É ASSÉDIO?

### **USO DE MECANISMOS TECNOLÓGICOS DE CONTROLE**

- Para gerir o quadro de pessoal, as organizações cada vez mais se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.

### **MÁS CONDIÇÕES DE TRABALHO**

- A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

## 5. CAUSAS DO ASSÉDIO

As causas do assédio moral no ambiente de trabalho estão ligadas a fatores econômicos, culturais e emocionais.

### AS PRINCIPAIS CAUSAS:

- Abuso do poder diretivo;
- Busca incessante do cumprimento de metas;
- Cultura autoritária;
- Despreparo do chefe para o gerenciamento de pessoas;
- Rivalidade no ambiente de trabalho; e
- Inveja

## 6.1. CONSEQUÊNCIAS PARA O EMPREGADO

- Dores generalizadas;
- Palpitações;
- Distúrbios digestivos;
- Dores de cabeça;
- Hipertensão arterial (pressão alta);
- Alteração do sono;
- Irritabilidade;
- Crises de choro;
- Abandono de relações pessoais;
- Problemas familiares; - Isolamento;
- Depressão;
- Síndrome do pânico;
- Estresse;
- Esgotamento físico e emocional;
- Perda do significado do trabalho; e
- Suicídio

## 6.2. CONSEQUÊNCIAS PARA A EMPRESA

- Redução da produtividade;
- Rotatividade de pessoal;
- Aumento de erros e acidentes;
- Absenteísmo (faltas);
- Licenças médicas;
- Exposição negativa da marca;
- Indenizações trabalhistas; e
- Multas administrativas.

## 6.3. CONSEQUÊNCIAS PARA O ESTADO

- Custos com tratamentos médicos;
  - Despesas com benefícios sociais; e
  - Custos com processos administrativos e judiciais.
- Consequências para o indivíduo    Consequências para a organização/empresa

## 7. COMO PREVENIR?

### MEDIDAS DE PREVENÇÃO:

- Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);

## 7. COMO PREVENIR?

### CONTINUAÇÃO MEDIDAS DE PREVENÇÃO:

- Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral; e
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

## 8. O QUE O ASSEDIADO PODE FAZER ?

- Reunir provas do assédio. Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos;
- Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- Buscar orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações;
- Comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à Ouvidoria;
- Caso não tenha sucesso na denúncia, procurar o sindicato profissional ou o órgão representativo de classe ou a associação; e
- Avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial de reparação de danos morais.

## 9. DANO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

### 9.1 DANO MORAL NA CLT

A Reforma Trabalhista ([Lei 13.467/2017](#)) inseriu o **Título II-A** na CLT estabelecendo as definições e as diretrizes na reparação de danos de natureza extrapatrimonial (dano moral) decorrentes da relação de trabalho.

- Quando falamos em dano moral, geralmente consideramos que o empregador é o causador e o empregado é a vítima.
- No entanto, **o empregado também pode ser causador de danos morais ao empregador e uma vez ocorrendo, poderá ser responsabilizado a indenizar o empregador pelo dano causado.**
- **São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.**

**INFORMAÇÃO IMPORTANTE: O gerente ou coordenador também respondem pelo dano**

## 9. DANO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

### 9.2 DANO MORAL (EXTRAPATRIMONIAL) PARA A PESSOA FÍSICA

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

De acordo com a redação do [art. 223-C da CLT](#), os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física são:

- A honra;
- A imagem;
- A intimidade;
- A liberdade de ação;
- A autoestima;
- A sexualidade;
- A saúde;
- O lazer; e
- A integridade física.

## 9. DANO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

### 9.3 DANO MORAL (EXTRAPATRIMONIAL) PARA A PESSOA FÍSICA

#### INFORMAÇÕES IMPORTANTES:

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

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

# DANO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

## 9.4 EXEMPLO DE DECISÕES JUDICIAIS

### A. ATRIBUIÇÃO DE APELIDOS PEJORATIVOS

**Dano moral. Configuração. Atribuição de apelidos pejorativos. Indenização. Devida.** A utilização de apelidos pejorativos em ambiente profissional é prática a ser coibida, porque viola os padrões aceitáveis de urbanidade e boa-conduta que devem imperar no ambiente de trabalho e fere a proteção à honra e à imagem, conferida pelo art. 5º, X, da CF. Assim, na hipótese em que ficou consignado que o reclamante era chamado por seu superior hierárquico por apelido pejorativo como forma de humilhar e chamar atenção a algo que considerava errado mostra-se indubitável a ocorrência de ato ilícito a ensejar indenização por danos morais, os quais não exigem prova do dano efetivo, pois trata-se de lesão de ordem psíquica que prescinde de comprovação. Com esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos interpostos pelo reclamado, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhes provimento para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$ 1.500,00, reformando a decisão turmária que não vislumbrou ato ilícito capaz de ensejar a reparação por dano moral por entender que o uso do apelido, por si só, não atingiu a honra e a imagem do empregado, especialmente no contexto brasileiro, em que o uso de apelidos é prática comum. Ressalvou entendimento o Ministro Ives Gandra Martins Filho. *TST-E-RR-1198000-97.2006.5.09.0015, SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 13.11.2014. (Informativo TST nº 95).*

# DANO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

## B. ATO DISCRIMINATÓRIO

### Discriminação racial

“[...] RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. No caso, infere-se do acórdão do Tribunal Regional, que a reclamante, no curso do seu contrato de trabalho, foi vítima de assédio moral por parte de seu superior hierárquico, por possuir cabelo “black power” acima dos ombros, razão pela qual faz jus ao pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Recurso de revista conhecido e provido.” *TST-RR-1000390-03.2018.5.02.0046, 2ª Turma, rel. Min. Delaíde Miranda Arantes, julgado em 11/11/2020 – Informativo TST nº 229.*

## **C. DESPEDIDA POR WHATSAPP (MENSAGENS POR WHATSAPP)**

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RECLAMADO. LEI Nº 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA E

ACUSAÇÃO DE ATO ILÍCITO VIA WHATSAPP. 1 - Deve ser reconhecida a transcendência jurídica para exame mais detido da controvérsia devido às peculiaridades do caso concreto. O enfoque exegético da aferição dos indicadores de transcendência em princípio deve ser positivo, especialmente nos casos de alguma complexidade, em que se torna aconselhável o debate mais aprofundado do tema. Havendo transcendência, segue-se na análise dos demais pressupostos de admissibilidade. 2 - A dignidade da pessoa humana, fundamento da República (art. 1º, III, da CF/88) e regra matriz do direito à indenização por danos morais (art. 5º, X, da CF/88), impõe-se contra a conduta abusiva do empregador no exercício do poder de direção a que se refere o art. 2º da CLT, o qual abrange os poderes de organização, disciplinar e de fiscalização. 3 - São fatos incontroversos que as causas de pedir a indenização por danos morais foram duas - a dispensa por Whatsapp e a acusação também por meio do aplicativo de que a reclamante teria falsificado assinatura em documento de rescisão. Na sentença a indenização por danos morais foi deferida pelos dois fundamentos – dispensa por Whatsapp e acusação indevida de ato ilícito. No recurso ordinário, o reclamado não questionou a veracidade dos fatos, centrando suas alegações na pretendida licitude da utilização do aplicativo na relação de trabalho. Por essa razão, no acórdão recorrido o TRT não se deteve na análise da prova dos fatos, eis que essa questão não era controvertida no segundo grau de jurisdição

#### **D. METAS ABUSIVAS/AMEAÇAS DE DEMISSÕES**

A 11ª Câmara do TRT-15 condenou uma instituição financeira a indenizar em R\$ 50 mil por assédio e danos morais uma gerente que sofreu tratamento “indigno e desumano” por parte de seus superiores hierárquicos, como cobrança de metas de forma abusiva, constrangimento pela exposição da trabalhadora diante de seus colegas, entre outros. A decisão manteve, assim, os valores arbitrados pelo Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Presidente Prudente, que tinha condenado o banco em R\$ 10 mil por danos morais em três diferentes pedidos da trabalhadora, como por exemplo, a venda obrigatória de parte das férias, a prática de transporte de valores e o trabalho durante o período de greve. O colegiado entendeu correto, também, o pedido de aumento do valor da condenação original de R\$ 10 mil por assédio moral, e arbitrou em R\$ 20 mil.

Conforme consta dos autos, a trabalhadora exerceu a função de gerente de pessoa física e, depois, foi promovida, passando a atuar como gerente com atribuições, entre outras, de prospecção, fidelização e venda de produtos. O assédio alegado se comprovou pelo depoimento da testemunha da trabalhadora, que confirmou a cobrança de metas feita pelo gerente-geral e também pela superior imediata, que fazia pesadas cobranças de maneira constrangedora ao longo do dia, em reuniões realizadas na parte da manhã e no fim da tarde, e também por e-mails, whatsapp “ou mesmo aos gritos na agência”.

## **E. ABUSO DO PODER DIRETIVO – PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO**

**MANTIDA CONDENAÇÃO DE BANCO POR ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL** - Processo: [Ag-AIRR-20284-76.2013.5.04.0021](#)

Os empregados tinham de prestar informações que poderiam beneficiar a empresa em ações trabalhistas.

10/03/21 - A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou agravo da HSBC Bank Brasil S.A. contra condenação ao pagamento de indenização por assédio moral organizacional. O motivo foi a submissão dos empregados ao preenchimento de formulário sobre questões relativas às principais demandas judiciais movidas contra o banco. A conclusão das instâncias inferiores foi de que esse procedimento configura abuso do poder diretivo.

Formulário

Na ação civil pública, o Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e Região relatou que o empregador enviou aos empregados “um formulário que era “um verdadeiro interrogatório” sobre ações judiciais movidas por ex-colegas, inclusive com perguntas de fundo jurídico e interpretativo - como, por exemplo, se o desempenho das tarefas do autor da ação tinha a mesma perfeição técnica ou produtividade de outro colega. Segundo o sindicato, a imposição de respostas com o compromisso de veracidade permitiria usá-las como prova contra o próprio bancário, caso ele viesse a mover ação contra o banco a respeito das informações prestadas.

## F – PERSEGUIÇÃO E HUMILHAÇÃO

### BANCÁRIO SERÁ INDENIZADO POR PROBLEMAS DECORRENTES DE ASSÉDIO MORAL

Ele desenvolveu doenças psiquiátricas, sofreu infarto e precisou ser aposentado por invalidez 30/03/23 - A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu que um bancário do Paraná sofreu assédio moral no ambiente de trabalho e condenou o Banco Bradesco S.A. ao pagamento de R\$ 50 mil de indenização. Ele também receberá reparação material decorrente de diversas doenças desenvolvidas em razão do trabalho.

Perseguição, humilhação e metas impossíveis

O trabalhador foi contratado em 1982 pelo Bamerindus, adquirido pelo HSBC em 1997 e, posteriormente, pelo Bradesco, em 2015. Segundo a reclamação trabalhista, foi em 2013, após o ingresso de um novo gestor, que ele começou a enfrentar problemas como perseguição, humilhação e cobrança pelo atingimento de “metas impossíveis”. A partir disso, começou a desenvolver fobia e sentimentos como incompetência, frustração, irritabilidade, isolamento e desmotivação.

#### **Ambiente tóxico**

Para a relatora do recurso de revista do bancário, ministra Kátia Arruda, o TRT admitiu que as atividades exercidas por ele foram uma das causas para as doenças psiquiátrica e cardiológica. Em seu voto, ela também apontou que, diante do relato da testemunha, “não há como se afastar a conclusão de que havia ali um habitual ambiente tóxico de trabalho”.

## **G – FASES FRÁGEIS DO EMPREGADO**

### **SANTANDER É CONDENADO POR ASSÉDIO À BANCÁRIA GRÁVIDA**

Banco foi obrigado pelo TST a pagar indenização de R\$ 30 mil por danos morais.

O Banco Santander deverá pagar R\$ 30 mil de indenização para uma funcionária que sofreu assédio de uma gerente ao informar que estava grávida. Esta foi a decisão da 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que ao manter o entendimento de que houve dano moral, aumentou o valor da condenação de R\$ 15 mil para R\$ 30 mil.

A bancária atuava na agência do Santander/Varginha, em Minas Gerais. Durante uma reunião, em 2009, a gerente afirmou diante dos colegas que a subordinada estava “assinando um contrato de burrice”, pois a gravidez iria prejudicar sua ascensão profissional, e que ela “não tinha estrutura para gerar um filho”. O juiz da Vara de Varginha considerou que a conduta antijurídica da gerente havia causado à bancária “vexame, dor e constrangimento em razão da gravidez” e fixou a reparação em R\$ 10 mil. Levado ao Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), a pena foi aumentada para R\$ 15 mil. Já no TST, a ministra Maria Helena Mallmann considerou o abalo psicológico relacionado ao seu estado gravídico decorreu da atitude da empresa, por meio de sua superior hierárquica. Na avaliação da ministra, a condenação arbitrada pelo TRT foi “demasiadamente módica” para reparar o abalo e desestimular as ações ilícitas da empresa e de seus prepostos, por isso o valor foi ampliado para R\$ 30 mil.

## 9.5 DANO MORAL (EXTRAPATRIMONIAL) PARA A PESSOA JURÍDICA

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

Os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica são:

- A imagem;
  - A marca;
  - O nome;
  - O segredo empresarial; e
  - O sigilo da correspondência.
- 
- Toda empresa busca consolidar uma imagem de integridade, de confiança e de respeito junto aos seus clientes ou consumidores.
  - Se o empregado, através de ações ou omissões lesar o empregador, de forma que esta imagem construída seja afetada negativamente perante seus clientes e consumidores, o empregado poderá responder e indenizar o empregador por danos morais.
  - Esta lesão pode provocar um efeito negativo que não seja necessariamente patrimonial ou que não tenha reflexo diretamente patrimonial, mas que pode afetar a confiança que os clientes ou consumidores depositavam na empresa.

## **9.5 DANO MORAL (EXTRAPATRIMONIAL) PARA A PESSOA JURÍDICA**

- **Seja por lesão à sua imagem frente à sociedade, à sua honra objetiva, ao seu nome, à sua privacidade, aos seus atributos, ou a qualquer outro parâmetro de lesão não patrimonial, além do dano material, o dano moral também pode atingir a pessoa jurídica.**
- **Há de se registrar que essa imagem empresarial quando lesada, prejudica a apresentação do empregador perante a coletividade/sociedade, pois possui um nome, uma marca, um conceito social que merece ser zelado.**

## 9.6 EXEMPLOS DE DANO MORAL (EXTRAPATRIMONIAL) PARA A PESSOA JURÍDICA

### A. DANO À IMAGEM

#### Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região TRT-23

**DANO MORAL PRATICADO POR EMPREGADO CONTRA A EMPREGADORA. INDENIZAÇÃO DEVIDA.** Uma vez que a empregada, agindo nessa condição, pratica ato de improbidade capaz de macular a reputação e a imagem da empresa perante a sociedade, incorre em ato ilícito com prejuízo à honra objetiva de sua **empregadora** e, por isso, tem o dever de indenizar o **dano moral** daí decorrente, exegese dos artigos art. 5º , X da CR/88 , 52 , 186 e 927 do Código Civil .

## **B. EXPOSIÇÃO DA CREDIBILIDADE DA EMPRESA**

RECEBIMENTO DE VALORES PELO EMPREGADO SEM O DEVIDO REPASSE PARA A EMPRESA. NOVA COBRANÇA FORMULADA AOS CLIENTES. MAU CONCEITO DA RECLAMADA JUNTO À SUA CLIENTELA. DANO MORAL DEVIDO AO EMPREGADOR. CABIMENTO. É de conhecimento correntio que na quadra atual, de mercado competitivo e concorrência acirrada, as empresas gastam montantes vultosos com o objetivo de consolidar uma imagem eficiente junto à sua clientela. Em outros termos, é crescente a preocupação dos grupos empresariais com a construção da sua boa imagem perante os consumidores, constituindo a confiança desses no fundo de comércio e, portanto, em patrimônio jurídico de tais entes. Desse modo, o fato da reclamada ter procedido cobranças a seus clientes quando esses já haviam pago ao recorrente (ex-empregado) que se apropriou indevidamente dos valores não os repassando à empresa, criou um conceito negativo dessa junto a tais clientes, com prejuízos inegáveis, justificando-se plenamente a condenação em danos morais. Recurso improvido no particular, por unanimidade. PROCESSO Nº 01977/2005-003-24-00-5-RO.1. Desembargador Relator JOÃO DE DEUS GOMES DE SOUZA. Campo Grande, 07 de fevereiro de 2007.

### **C. ASSÉDIO SEXUAL**

#### **Empregado que assediou sexualmente estagiária é condenado a ressarcir empresa de indenização paga à vítima**

publicado 07/02/2020. A JT de Minas condenou um empregado de uma empresa pública - indústria nuclear - a ressarcir à organização o valor de R\$ 12.500,00, pago a uma ex-estagiária em indenização por danos morais. O motivo: assédio sexual praticado pelo empregado contra a estagiária. Na época, o empregado ocupava o cargo de engenheiro ambiental na instituição e também era o responsável pela supervisão do estágio da vítima. Após o ocorrido, ela moveu ação contra a empresa, na qual foi celebrado acordo para a indenização por danos morais. O engenheiro também foi condenado a ressarcir à empresa pelo valor das custas processuais pagas naquele processo, correspondente a R\$ 1.259,00.

## **D. AGRESSÕES FÍSICAS E VERBAIS DE UM COLEGA DE TRABALHO**

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconheceu o direito de uma empresa em buscar ser ressarcida por dano causado por um empregado durante execução dos deveres decorrentes do contrato de trabalho. A matéria, apesar de não ser nova, não é muito conhecida no ambiente empresarial.

No caso julgado pelo TST no fim do ano passado, uma ex-empregada havia ajuizado uma reclamatória trabalhista postulando pagamento de indenização por dano moral em razão de ter sofrido agressões físicas e verbais de um colega de trabalho. A empresa foi condenada ao pagamento de indenização em valor equivalente a R\$ 70 mil.

A empresa, então, ajuizou ação contra o empregado que agrediu física e verbalmente a sua colega e o TST reconheceu que este profissional deve indenizar o empregador pelo prejuízo que causou em razão de seu comportamento ilícito.

## **E. DIFAMAÇÕES EM REDES SOCIAIS**

Empresa difamada por ex-funcionário no Facebook será indenizada por danos morais.

A 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região decidiu pela condenação empregado que fez live no Facebook para difamar a empresa onde trabalhava a pagar indenização de R\$ 10 mil em dano morais. O entendimento foi de que a divulgação de fatos e comentários, com xingamentos e agressividade, em redes sociais (com notório potencial de alcance público), lesando o patrimônio imaterial de pessoa jurídica, gera dever de indenização.

A juíza Valeria Cristina de Sousa Silva Elias Ramos, da 3ª Vara do Trabalho de Rio Verde (GO), determinou a retirada do ar do vídeo e estabeleceu multa de R\$ 1 mil se a mantivesse. O trabalhador tirou a live do ar após a decisão. Na sentença, no entanto, negou indenização por danos morais.

## ASSÉDIO SEXUAL

- No assédio sexual, por sua vez, a intenção do agente **é obter favores sexuais da vítima**, normalmente utilizando-se da subordinação hierárquica.

**No caso da utilização do cargo (hierarquia) para a prática do assédio sexual, a conduta se enquadra como tipo penal, definido pelo art. 216-A do Código Penal:**

**Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.**

**Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.**

## DECISÃO JUDICIAL

### **A. GRÁVIDA DESEMPREGADA – BRADESCO É CONDENADO A INDENIZAR BANCÁRIA VÍTIMA DE ASSÉDIO SEXUAL**

O banco Bradesco está obrigado a pagar R\$ 70 mil de indenização por danos morais para uma bancária. Ela foi vítima de assédio sexual praticado pelo gerente da agência. A decisão é do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (Pará e Amapá), confirmada pela 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho.

A bancária foi admitida como escriturária na agência de Altamira (PA) em 1999. Ela foi promovida para chefe de serviço, mas não recebeu a alteração salarial. Alegou que foi dispensada dois dias depois de comunicar sua gravidez ao banco e sofreu um aborto espontâneo. Segundo a bancária, o chefe sempre fazia propostas com conotação sexual e a ameaçava quando ela recusava. A bancária culpou o assédio e a demissão pelo aborto.

Na Vara do Trabalho de Altamira, a bancária pediu reparação pelo dano moral no valor de R\$ 400 mil, indenização pela estabilidade gestante, horas extras pelos sábados trabalhados e diferenças salariais em razão do desvio de função, dentre outros pedidos.

O Bradesco negou o desvio de função, a comunicação da gravidez ao banco, bem como a responsabilidade pelas complicações na gravidez. Se opôs à acusação de assédio sexual, por falta de provas, alegando que a bancária não apresentou registro do fato na polícia, nem certidão de decisão judicial condenando o gerente pelos atos.