 doi: 10.47595/cjsiurj.v2i1.31

DANO EXTRAPATRIMONIAL E O DIREITO DO TRABALHO: JUDICIALIZAÇÃO CONSCIENTE OU BANALIZADA? O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA

EMOTIONAL DISTRESS DAMAGES IN LABOUR CLAIMS: CONSCIOUS OR BANAL JUDICIALIZATION? THE IMPACT OF LABOR REFORM

Andriele Karine Pedralli Farias[1]

Resumo: A reparação indenizatória do dano moral, consequência do assédio sofrido no ambiente de trabalho, é um recurso indispensável e de incontestável importância para permitir a necessária compensação para violação moral, física ou psíquica sofrida pelo trabalhador. O presente artigo traz, contudo, um contraponto: estamos diante da utilização consciente das ações indenizatórias em face da violação dos direitos da personalidade, ou estamos utilizando de forma trivial e banalizada o instituto do "dano moral"? A Reforma trabalhista abre um novo cenário inserindo na CLT os artigos 223-A e seguintes para tratar das ações cujo objeto seja o dano extrapatrimonial. Não somente no que se refere ao dano moral, mas de uma forma geral, a Lei nº 13.467/2017 parece propor o ajuizamento de ações de forma mais consciente, ou a sua consequência: arcar com as despesas processuais, como por exemplo honorários de sucumbência e periciais, uma inovação na Justiça do Trabalho - palco no qual a gratuidade da Justiça para os trabalhadores sempre imperou; ou até mesmo incorrer nas penas de litigância de má-fé, face ao abuso do direito constitucional de ação.

Palavras-chave: Assédio moral; dano extrapatrimonial; judicialização; Reforma Trabalhista.

Abstract: The institute of damages for emotional distress as a result of harassment in the workplace is an indispensable and undisputed resource to allow the necessary compensation for moral, physical or mental violation. The present article, however, has a counterpoint: are we aware of the conscious use of indemnity actions in the face of violation of personality rights in employment relationships, or are we trivially using the "moral damage"? Labor reform opens a new scenario by inserting articles 223-A and following in the CLT to deal with actions whose object is off-balance sheet damage. Not only with regard to moral damage, but in general, the Law nº 13.467 / 2017 seems to propose filing lawsuits more consciously, or their consequence: to bear the procedural expenses, such as court fees and forensic experts, an innovation in Labor Justice - a stage in which the gratuity of Justice for workers has always reigned; or even incurring bad faith litigation penalties, given the abuse of the constitutional right of action.

Keywords: Harassment; Emotional Distress Damage; Judicialization, Labor Reform.

Introdução

[1] FARIAS, Andriele Karine Pedralli. Advogada. Mestranda em Ciências Jurídicas pela Universidade Autónoma de Lisboa (UAL). Pós-Graduada latu sensu pela Escola da Magistratura do Paraná. Coautora do livro Perspectivas luso-brasileiras na resolução alternativa de conflitos. Porto Alegre/RS, Brasil. andrielekpedralli@gmail.com

Estudos recentes na Europa revelam que uma percentagem notável dos trabalhadores já foi vítima de assédio moral no ambiente de trabalho. As consequências são graves, e se traduzem em esgotamento, estresse, desestruturação emocional. Deve-se atentar que os números são elevados e a frequência das violações são costumeiras, o que é inadmissível em países que têm a dignidade da pessoa humana e o respeito aos direitos fundamentais como alicerces do ordenamento jurídico[2].

No Brasil, pesquisas revelam que metade dos trabalhadores já sofreu assédio no trabalho e muitas mulheres já vivenciaram um constrangimento ainda mais grave, que é o assédio sexual[3].

O presente artigo reconhece e enaltece a importância do instituto da reparação civil como forma de amparar judicialmente as vítimas de violações psicológicas ou físicas. Faz-se, contudo, um contraponto sobre a utilização despropositada do instituto e a consequente banalização do dano moral.

De fato, o número de ações trabalhistas no Brasil cujo objeto é a reparação do dano extrapatrimonial é muito elevado. Comenta-se que o dano moral se transformou em um apenso de toda ação.

O ajuizamento de ações que objetivam indenização por danos morais deveria ser limitado exclusivamente a casos de agressões desmedidas e arbitrárias do empregador ou seus prepostos, ou que haja ao menos uma 'razoável' possibilidade de discussão quanto à caracterização de uma dessas situações.

Certamente, muitos trabalhadores enfrentam ambientes de trabalho extremamente nocivos do ponto de vista psicológico e obrigam-se a lidar com metas abusivas, assédio sexual e comportamentos desrespeitosos, exposição vexatória, controle da vida privada, discriminação sexual e racial, isolamento e punições públicas. Lamentavelmente, muitos desses casos não são denunciados ou judicializados apesar da sua gravidade. Em sentido oposto, milhares de ações buscam o arbitramento de indenizações vultosas sem que o fato configure essencialmente uma lesão imaterial digna de reparação à vítima e de uma resposta à sociedade.

Nesse contexto, a indenização não é devida se fundada em aborrecimentos cotidianos, desapontamentos e desgostos rapidamente superáveis. Fatos assim, embora desagradáveis,

[2] PARREIRA, Isabel Ribeiro. Assédio Moral no Trabalho. *In* MOREIRA, António. Coord. - **V Congresso Nacional de Direito do Trabalho.** p. 210.
[3] BARIFOUSE, Rafael - **Metade dos brasileiros já sofreu assédio no trabalho, aponta pesquisa. 15 jun,2015.** [Em linha]. [Consult. 26 Nov. 2020]. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610_assedio_trabalho_pesquisa_rb

fazem parte do contexto dos relacionamentos de vida ou de trabalho. Dito de outro modo, nem todo dissabor ocorrido nas relações de trabalho caracteriza um dano passível de indenização.

Não é de hoje que a matéria é enfrentada corriqueiramente pelos Tribunais do país, seja na seara da justiça comum ou federal. Estatísticas antigas já estampavam a preocupação com o crescente número de ações em busca da reparação civil pelo dano moral[4].

A par da dificuldade de se estabelecer parâmetros, rotular de dano moral toda e qualquer contrariedade, desvirtua o real sentido do instituto, desprestigia a sua relevância histórica e fragiliza a importância que deve ser dada para aqueles casos que realmente precisam da tutela legal e constitucional.

A crescente litigiosidade acarreta morosidade e descortina a falta de estrutura do Poder Judiciário. O astronômico acervo processual vem de encontro com a necessidade de acelerar a prestação jurisdicional e garantir a razoável duração do processo**,** catalogada no inciso LXXVIII do artigo 5º da Constituição Federal.

Nesse cenário surge a Lei nº. 13.467 de 13 de julho de 2017 que acrescentou à CLT os artigos 223-A a 223-G. Dentre outras disposições, quantificou-se o dano moral com valores fixos. Em que pese a constitucionalidade questionada[5], a intenção da lei foi mensurar as importâncias arbitradas com razoabilidade e proporcionalidade.

Aparentemente a reforma trabalhista também visa espelhar maior responsabilidade no ajuizamento das ações ao incluir o pagamento de honorários de sucumbência, honorários periciais mesmo para beneficiários da justiça gratuita, além da imposição de multa aos litigantes de má-fé.

Feita essas considerações, o presente artigo objetiva analisar os números da litigiosidade que na justiça do trabalho são monumentais, sobretudo os pedidos de indenização por dano moral. Estaríamos diante da "indústria do dano moral" com a utilização trivial de um instituto cuja importância histórica e jurídica é irrefutável na proteção da personalidade e dignidade humanas? Sem a pretensão de esgotar o assunto pretende-se também investigar se a nova lei reduziu o número de ações e por fim proporcionar uma reflexão sobre a judicialização consciente.

O Assédio Moral em Breves Linhas

[44] ERDELYI, Maria Fernanda - **Explode o volume de ações por danos morais no país.** [Em linha]. [Consult. 26 Nov. 2020]. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2005-jul-21/explode_volume_acoes_danos_morais_pais#author.

[5] ADIs 5.870 e 6.069

O assédio moral no ambiente de trabalho configura-se através de perseguição, exercida de forma constante e repetida sobre um trabalhador[6], "prosseguida de forma subversiva, e extremamente destrutiva por via do efeito cumulativo de microtraumatismos frequentes e repetidos"[7].

As consequências do assédio são complexas, pois a vítima acaba totalmente desmotivada a trabalhar, sente-se humilhada "e os ataques de que é constantemente vítima normalmente originam distúrbios psicossomáticos ou mesmo perturbações mentais[8]".

O assédio moral não é um fenômeno novo, mas pode-se dizer que os estudos científicos são relativamente recentes e a abordagem é diferente em cada país. Reconhece-se, contudo, a ocorrência da impertinência desse comportamento no mercado de trabalho de todas as culturas, não obstante a ausência ou a dificuldade de dados estatísticos acerca do tema[9].

Dentre as várias terminologias, encontramos o termo americano *harassment* que surgiu em 1976 referindo-se ao ataque, à perseguição, a violências físicas de cunho sexual. Em l996, nos Estados Unidos surge o termo *mobbing* que faz referência a uma ideia mais genérica de assédio, que se identifica com um comportamento hostil e repetitivo sobre uma terminada pessoa, causando-lhe um estresse psicossocial[10].

> O *mobbing*, ou assédio moral, é um abuso do direito, e, como tal, um ato ilícito e antijurídico. (...) Além disso, no plano psíquico, a vítima responde de modo inadequado à tensão do ambiente de trabalho, descompensa-se, perde o eixo, tem dificuldade de aprendizagem, insônia, pesadelos, impotência, amenorreia, bulimia, insegurança, apatia, transtornos de humor, angústia e depressão crônicas, destrói, voluntariamente, os poucos laços afetivos que lhe restam e evita restabelecer novos vínculos, isolando-se num gueto do qual dificilmente sairá sem ajuda terapêutica. (FONSECA, 2009. p. 54-56)

O *mobbing* é o comportamento de perseguição que leva o ambiente de trabalho a se tornar um lugar hostil, degradante, de terrorismo psicológico contra um trabalhador que sofrerá danos físicos e psíquicos, tornando-o menos produtivo, mais susceptível de erros, conduzindo-o a ser demitido ou a pedir demissão. Pode ocorrer de forma vertical ou horizontal a depender do agente agressor, se é um superior, ou até mesmo um colega de trabalho[11].

---

[6] PARREIRA, Isabel Ribeiro - Assédio Moral no Trabalho. In MOREIRA, António, Coord. - **V Congresso Nacional de Direito do Trabalho**. p. 209.
[7] Idem-**Op. Cit**. p.214.
[8] LEITÃO, Luiz Manoel Teles de Menezes – **Direito do Trabalho**. p. 180.
[9] PARREIRA, Isabel Ribeiro - Assédio Moral no Trabalho. In MOREIRA, António, Coord. - **V Congresso Nacional de Direito do Trabalho** .p. 209.
[10] Idem - **Op.cit.** p. 223.
[11] ARUDA, Inês - **Mobbing ou assédio moral no local de trabalho. Análise do fenómeno à luz do ordenamento jurídico português.** Artigo disponível na Biblioteca da Procuradoria Geral da República em Lisboa. p. 108-109.

Para além dos agentes, tem ainda relevância os *side mobbers*, que embora não participantes no assédio, assistem como espectadores passivos à conduta hostil, contribuindo assim para a lesão da vítima[12].

As consequências da prática do assédio moral para o empregador também são negativas e vão além da produtividade do trabalhador ser afetada. O próprio ambiente de trabalho é prejudicado e impede o crescimento da empresa. Sem contar que a rotatividade e a substituição de trabalhadores já têm seu custo e esse custo é ainda majorado se a empresa tiver que pagar indenizações por danos patrimoniais e extrapatrimoniais. Ademais, a imagem da empresa fica prejudicada no mercado e perante a sociedade[13].

Sem dúvidas que o empregador, detentor do poder diretivo, é o principal agente causador e responsável pela violência psicológica desferida contra o empregado, seu subordinado. "O que ocorre no assédio é que as atitudes do agressor extrapolam o poder patronal e atingem a pessoa do empregado (...)", e se concretizam, por exemplo, com o desprezo, o isolamento do trabalhador, a exigência de metas inatingíveis e a exposição do empregado a situações humilhantes que objetivam, muitas vezes, forçar o desligamento do empregado, ou simplesmente abalar a sua dignidade[14].

A responsabilidade civil do empregador como agente direto e assediante é subjetiva, desde que presentes os elementos dano, ato ilícito e nexo causal e decorre do dever contratual do empregador de proteger e ser leal ao empregado. O empregador também poderá ser responsabilizado de forma indireta, quando por exemplo o ato for praticado por seu preposto, conforme o art. 932, III, do novo Código Civil Brasileiro[15].

No caso de acidentes do trabalho, no entanto, a tendência é que a responsabilidade do empregador seja objetiva, sobretudo nas atividades de risco[16], nos termos do artigo 927 do Código Civil.

Segundo Mauricio Godinho Delgado, podem ser exemplos de violação moral do indivíduo o assédio sexual, limitação de uso de banheiro, filmagem de vestiários, revistas íntimas, controle de correspondências,[17] críticas injustificadas ao trabalho e desempenho,

---

[12] REGINA REDINHA, Estudos Raúl Ventura, II, p. 836, *apud* LEITÃO, Luiz Manoel Teles de Menezes – **Direto do Trabalho**. p. 180

[13] MORI, Amaury Haruo - O Assédio Moral e os Direitos de Personalidade do Trabalhador. *In* **Assédio Moral e Assédio Sexual.** Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**.** p. 56.

[14] BRUGINSKI, Marcia Kazenoh **-** Assédio Moral no Trabalho - Conceito, Espécies e Requisitos Caracterizadores. *In* **Assédio Moral e Assédio Sexual.** Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**.** p. 32-34.

[15] NETO, José Affonso Dallegrave - O Assédio Sexual e Moral e a sua Prova na Justiça do Trabalho. *In* **Assédio Moral e Assédio Sexual.** Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**.** p. 16-17.

[16] DELGADO, Mauricio Godinho – **Curso de Direito do Trabalho.** p. 738-740.

[17] DELGADO, Maurício Godinho – **Princípio de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. p. 160.

isolamento do trabalhador dos demais colegas, delegar um trabalho capaz de lesar a saúde do trabalhador, dentre outros[18].

Inquestionável que a violação do direito à vida privada, à intimidade, à honra e à imagem decorrente de um ato ilícito confere ao titular da lesão o direito à indenização por danos materiais e morais como forma de reparar os danos psíquicos ou físicos sofridos. A necessidade de compensação decorre da necessidade de custear eventual tratamento médico ou psicológico, ou suportar a impossibilidade da vítima retornar ao mercado de trabalho, seja por uma sequela física, seja por ter sofrido repercussões negativas no seu âmbito moral[19].

O ordenamento jurídico vale-se dos princípios gerais de direito e constitucionais para conferir ao trabalhador o máximo de proteção dos seus direitos inerentes a personalidade humana. O mais importante é o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito da República Federativa do Brasil.

A indenização por danos morais tem fundamento na Constituição Federal, artigo 5º, incisos III, V e X. De acordo com ela, ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante e o direito de resposta, quando cabível, será assegurado sem prejuízo da reparação do dano material ou moral. Portanto, a consequência do assédio moral é o dano moral causado ao trabalhador e embora menos frequente, ao empregador.

"A prática de violência laboral afronta pelo menos dois princípios fundamentais da Constituição Federal brasileira de 1988: a dignidade humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º, incisos III e IV), além de outros dispositivos em legislações infraconstitucionais"[20].

O Código Civil de 2002 estabelece em seus artigos 186, 187 e 927, a obrigação de reparação àquele que por ato ilícito, causar dano a outrem.[21]. De acordo com o princípio contido no art. 186 do Código Civil Brasileiro, é necessário que exista o dano decorrente de uma conduta antijurídica, imputável a uma pessoa como pressuposto da responsabilidade civil. A consequência é a obrigação de sujeitar o ofensor a reparar o mal causado[22].

A doutrina da responsabilidade civil evoluiu ao longo do tempo para proporcionar mais garantias à vítima. "No sistema de reparação civil contemporâneo, a proteção à pessoa humana

[18] MORI, Amaury Haruo - O Assédio Moral e os Direitos de Personalidade do Trabalhador. In **Assédio Moral e Assédio Sexual.** Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**.** p. 49.
[19] CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; Et.al **- Comentários à Constituição do Brasil**. p. 584-585.
[20] BENDER, Mateus - **O assédio moral no trabalho no Rio Grande do Sul no início do século XXI: Uma perspectiva sociológica**. p. 302.
[21] LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002**:**Institui o Código Civil. **Planalto**. [Em linha]. [Consult. 27 Set. 2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm
[22] PEREIRA, Caio Mário da Silva - **Responsabilidade Civil**. p. 62

desempenha papel central. A responsabilidade civil desloca seu foco do agente causador para a vítima do dano injusto, alterando-se os critérios da reparação[23]".

Os requisitos clássicos da responsabilização empresarial são: dano; nexo causal e culpa. O dano moral é de difícil comprovação, insuscetível de prova, e em certas situações é mais subjetivo, mas o fato deflagrador deve ser provado[24].

A reparação do dano moral trabalhista pode ocorrer através de uma sanção ou reparação *in natura*, ou seja, na forma de reparação, de tentativa de buscar reparar efetivamente o ocorrido, com o pagamento de uma cirurgia plástica a minimizar o dano estético, por exemplo, "buscando retornar à sua situação anterior ao dano, ou seja, trazendo o ofendido o mais possível ao *status quo ante*, pressuposto do princípio do *restitutio in integro*[25]".

A compensação pelo dano moral pode ocorrer *in pecúnia*, como de fato é o mais comum, mediante o pagamento da indenização em dinheiro, como forma de neutralizar os sentimentos negativos. "O dinheiro seria apenas um lenitivo que facilitaria a aquisição de tudo aquilo que possa concorrer para trazer ao lesado uma compensação por seus sofrimentos e humilhações"[26].

A Lei nº. 13.467/201 passa a adotar a expressão dano extrapatrimonial, da mesma forma que este instituto é denominado em Portugal, na Itália e Alemanha[27]. A expressão "dano extrapatrimonial" é utilizada para abarcar um amplo gênero, do qual dano moral, dano à pessoa, dano estético, e dano existencial são espécies[28].

Importante referir que o dano moral em ricochete, ou via reflexa parece não estar incluído no art. 223-B introduzido pela reforma trabalhista. O dispositivo prevê que o trabalhador é o titular exclusivo do direito à indenização reforma trabalhista.

Abrimos um parêntese para acrescentar que para muitos a intenção do legislador foi a de retirar dos dependentes do trabalhador o direito de acessar a justiça, pelos danos morais reflexos sofridos em caso de acidente, invalidez ou morte do trabalhador.

---

[23] Idem-**Op-Cit.** p. 29.
[24] DELGADO, Mauricio Godinho – **Curso de Direito do Trabalho.** p. 738-740.
[25] SANTOS, ENOQUE RIBEIRO DOS – **O dano moral na dispensa do empregado.** p.258
[26] Idem-**Op. Cit**. p. 259.
[27] SANTOS, Enoque Ribeiro dos - **O Dano extrapatrimonial na Lei 13.467/2017, da Reforma Trabalhista.** p.8-9. [Em linha]. [sl]: [sn], [sd]. [Consult. 27 Set. 2019]. **Disponível em** https://genjuridico.jusbrasil.com.br/artigos/535697062/o-dano-extrapatrimonial-na-lei-13467-2017-reforma-trabalhista-apos-o-advento-da-mp-808-2017
[28] ANAMATRA, Associação Nacional dos Juízes do Trabalho - **Danos extrapatrimoniais no Direito do Trabalho e sua reparação.** p. 2. [Em linha]. [Consult. 27 Set. 2019]. Brasília: 2018, [sd]. Disponível em https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/27005-danos-extrapatrimoniais-no-direito-do-trabalho-e-sua-reparacao

Sobre o tema sugerimos conferir os enunciados 18 e 20 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho e fechamos o parêntese, certos de que o presente debate encontrará palco em um futuro artigo.

Judicialização consciente ou massificada da reparação civil por dano moral?

Não há dúvidas de que se deve reconhecer judicialmente a necessidade de se proteger a saúde psicológica e dos trabalhadores através de demandas sociais[29].

Ao Poder Judiciário compete diferenciar meros desagrados e o terror psicológico no ambiente laboral, "ou seja, nem toda forma de agressão psicológica à pessoa configura o assédio moral; esse tem conotação mais grave, seja pela natureza da conduta, o modo como ocorre a lesão, seja em razão das possíveis repercussões no psiquismo da vítima, da gravidade do dano. De mais a mais, deve o dano moral ser de tal gravidade que justifique a concessão de uma satisfação de ordem pecuniária ao lesado. Mero dissabor, aborrecimento, desconforto emocional, mágoa, irritação ou sensibilidade exacerbada estão fora da órbita do chamado dano moral"[30].

A Justiça brasileira se vê sobrecarregada e os julgadores se deparam com inúmeras ações que objetivam a reparação civil com base em pretenso abalo moral. Nesse campo é evidente a massificação de pedidos frágeis e desfundamentados que em nada configuram uma lesão aos direitos da personalidade. São meras adversidades e dissabores próprios do cotidiano e não ensejam qualquer compensação.

A título de exemplo, o Tribunal de São Paulo já julgou uma ação reparatória por conta de um faqueiro ter sido entregue em uma **caixa de papelão e não de madeira**. Outro caso, levado até a última instância foi a **perda de uma frasqueira** contendo objetos pessoais. As ações foram julgadas improcedentes, pois não configuram dano moral indenizável. O Tribunal de Santa Catarina não admitiu a pretensão indenizatória de uma adolescente diante de uma suposta desolação moral causada pelo fato de **ter sido barrada na entrada de um baile de gala**, pois não estava devidamente trajada.[31]

---

[29] BENDER, Mateus - **O assédio moral no trabalho no Rio Grande do Sul no início do século XXI: Uma perspectiva sociológica**. p. 302.

[30] TRIBUNAL Regional da 3ª Região. **Processo nº. 2155-70.2011.5.03.0134.** Relator Rel. Des. Ricardo Marcelo Silva e Tribunal Regional da 3ª Região. **Processo nº 1044-22.2012.5.03.0003** Relator. Des. Jorge Berg de Mendonca, *apud* BRUGINSKI, Marcia Kazenoh **-** Assédio Moral no Trabalho - Conceito, Espécies e Requisitos Caracterizadores. *In* **Assédio Moral e Assédio Sexual.** Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. p. 34 e 35.

[31] Idem- **Op. Cit** .p. 305-308

A Justiça do Trabalho depara-se diariamente com um sem número de casos para julgar, rotulados de "dano moral", contudo são ações que apenas contribuem para a trivialização do instituto como, por exemplo, o ajuizamento de uma ação que teve por fundamento o fato do trabalhador **ter sido atendido por último pelo médico da empresa**[32]. Por óbvio que esse episódio não enseja dano à honra ou imagem do empregado, conforme sentenciado.

Outra ação julgada improcedente na origem e confirmada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região[33] relatava o **não pagamento das verbas rescisórias** pelo empregador. Constou do voto que "o Direito do Trabalho nasceu para que se assegurasse a dignidade do trabalhador. Este bem personalíssimo, se for atingido, merece reparação (...) Tal indenização é cabível quando, em razão da execução da relação de subordinação existente no vínculo de emprego, a empresa, mediante abuso ou uso ilegal do seu poder diretivo, atinge bens subjetivos inerentes à pessoa do trabalhador(...)"

O voto arremata:

> "Mero dissabor, aborrecimento, mágoa, irritação ou sensibilidade exacerbada estão fora da órbita do dano moral, porquanto, além de fazerem parte da normalidade do nosso dia-a-dia, no trabalho, no trânsito, entre os amigos e até no ambiente familiar, tais situações não são intensas e duradouras, a ponto de romper o equilíbrio psicológico do indivíduo. Se assim não se entender, acabaremos por banalizar o dano moral, ensejando ações judiciais em busca de indenizações pelos mais triviais aborrecimentos". (Programa de Responsabilidade Civil, 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2007, p 80).

Fazendo referência à utilização puerilizada do instituto, a magistrada Eliane Cunha Martins Leite julgou improcedente o pedido de dano moral lastreado no fato de o empregador não ter assinado a CTPS da trabalhadora. Avaliou a julgadora que não obstante a **ausência de registro em CTPS** possa acarretar transtornos à vida do trabalhador, não é possível inferir um dano presumido por esse fato. "O descumprimento de normas legais por parte da reclamada

---

[32] TRIBUNAL Regional do Trabalho de Goiás – **Acórdão com o nº . 0000703-73.2012.5.18.0101** de 12 de dezembro de 2012**.**Relatora ELZA CÂNDIDA DA SILVEIRA [Em linha]. [Consult. 21 Set. 2019]. Disponível em: https://sistemas.trt18.jus.br/consultasPortal/pages/Processuais/DetalhaProcesso.seam?p_num_dist=1418&p_ano=2012&p_cidade=194&tipo_proc=RTO&p_num_trt=0&p_ano_trt=0&p_tipo_trt=XX&p_grau_pje=1&dt_autuacao=19%2F03%2F2012&conversationPropagation=begin

[33] Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul. **Acórdão nº 0000297-70.2012.5.04.0221** de 13/06/2013. Relator André Reverbel Fernandes. Disponível em https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/ejus2/mmjyQdWxfMEzpyQRZeBjBg?&tp

não implica automática condenação em indenização por danos morais, sob pena de banalização desse instituto"[34].

Danos efetivos na esfera subjetiva de um indivíduo configuram dor, sofrimento, amargura, desolação, capazes de retirar a pessoa do seu equilíbrio cotidiano, da sua normalidade. A ausência de registro na CTPS do trabalhador, apesar de configurar o descumprimento contratual por parte do empregador, na esfera íntima do trabalhador repercute como uma contrariedade, uma insatisfação, um incômodo. E é assim, porquanto problemas, adversidades e aborrecimentos e meros dissabores são inerentes à jornada da vida.

Poderíamos citar dezenas de exemplos que demonstram a movimentação de todo o aparelho judiciário em busca de uma reparação pautada em uma simples contrariedade, um transtorno, fatos que embora incômodos não espelham uma grave e profunda afronta à pessoa, à sua imagem ou intimidade, ou seja, não se trata de um dano indenizável. São judicializadas situações como exigências profissionais dentro do aceitável, aumento do volume de trabalho, uso de mecanismos tecnológicos de controle, dentre outros[35].

Alguns magistrados inclusive explicitam o desgosto e o inconformismo com a enxurrada de ações despropositadas:

> Chega a ser triste ver no que se transformou o dano moral, instituto jurídico de tamanha relevância e cuja construção teórica demandou anos e anos de discussão doutrinária entre os maiores pensadores do Direito, até se alcançar sua aceitação teórica, jurisprudencial e, finalmente, constitucional, mas que, hodiernamente, nesta Especializada, é tratado como se fosse um mero apenso à violação da legislação[36].

Da relatoria do magistrado Jorge Luis Costa Beber temos mais um exemplo:

> "Busca-se ressarcimento para tudo, inclusive para casos flagrantemente descabidos, motivados por bizarrias de toda a ordem, verdadeiras extravagâncias jurídicas, indigitando ao instituto o inocultável estigma de indústria". (TJ-SC - AC: 20120484636 SC 2012.048463-6 (Acórdão), Relator:, Data de Julgamento: 10/07/2013, Quarta Câmara de Direito Civil Julgado)[37].

---

[34] TRIBUNAL Regional do Trabalho do Amazonas. **Acórdão nº. 0000876-98.2019.5.11.0052** de 29 de julho de 2019. Relatora Eliane Cunha Martins Leite. [Em linha]. [Consult. 21 Set. 2019]. Disponível em: https://consultajurisprudencia.trt11.jus.br/jurisprudencia/consulta.xhtml.

[35] SECRETARIA de Comunicação Social do TST - **Cartilha de prevenção ao assédio moral**. p. 12 . Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457

[36] TRIBUNAL Regional do Trabalho de Minas Gerais**. Acórdão nº 0001209-84.2013.5.03.0019** de 26 de setembro de 2014. Relatora Flávia Cristina Souza dos Santos Pedrosa. . [Em linha]. [Consult. 21 Set. 2019]. Disponível em: http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm?conversationId=3449581.

[37] TRIBUNAL de Justiça de Santa Catarina. **Acórdão nº 20120484636 SC 2012.048463-6** de 10 de julho de 2013. Relator: Jorge Luis Costa Beber. [Em linha]. [Consult. 21 Set. 2019]. Disponível em: https://tj-sc.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23956002/apelacao-civel-ac-20120484636-sc-2012048463-6-acordao-tjsc/inteiro-teor-23956003?ref=amp

Por fim, analisa Flavio Tartuce, que:

> (...) logo após a Constituição Federal de 1988, entendia-se que o dano moral seria, em regra, presumido. No entanto, diante de abusividades e exageros cometidos na prática – a gerar o que foi denominado pela imprensa nacional como uma suposta indústria do dano moral –, passou-se a defender a necessidade da sua prova, em regra. Isso se deu também pela consciência jurisprudencial de que o dano moral não se confunde com os meros aborrecimentos suportados por alguém no seu dia a dia.[38]

É evidente a necessidade de um filtro. O regramento se faz necessário para evitar que o instituto caia em descrédito, tomando-se o cuidado de não se deixar de acolher danos realmente indenizáveis[39].

A trivial alegação de dano moral é talvez hoje um dos assuntos mais recorrentes nas mídias e de enfrentamento diário nos Tribunais. Inegável a complexidade para se apurar quais fatos realmente escapam do razoável e são passíveis de compensação. Da mesma forma, não se pode deixar de reconhecer que muitos pedidos realmente ensejam o amparo judicial.

Se verificados os expressivos números da litigiosidade, forçoso concluir que milhares de pedidos não passam de aventuras jurídicas e para esses é preciso que se imponham consequências. Ademais, a partir do momento que se tem conhecimento que a demanda irresponsável tem seus riscos, evita-se, por efeito, o ajuizamento irresponsável.

A Reforma Trabalhista e o impacto nas ações indenizatórias por dano extrapatrimonial

Este tópico é dedicado a aferir os números da litigiosidade nos últimos anos de acordo com o Conselho Nacional de Justiça.

Verifica-se, também, a série histórica de novas ações ajuizadas na Justiça do Trabalho e apresenta-se o quantitativo de processos antes e depois da reforma trabalhista, além do indicativo de ações cujo objeto é a reparação civil decorrente do dano moral.

[38] TARTUCE, Flavio - **Manual de Responsabilidade Civil**. p. 296
[39] Idem.**Op-cit.** p. 301.

Os assuntos indexados como *Responsabilidade Civil do Empregador/Indenização por Dano Moral* ocupam o **segundo lugar** dentre os temas mais demandados na Justiça do Trabalho, atrás apenas de *Rescisão do Contrato de Trabalho/Verbas Rescisórias*[4041].

A Justiça em Números do CNJ também apresenta os assuntos e classes frequentemente demandadas, para se pensar a gestão da jurisdição no Brasil.

Tabela 01 – Série histórica de novas ações:

ANO	CNJ*1	JT*2	OBS
2015	4.058.477[42]		+1,7%
2016	4.262,444[43]	3.700,642[44]	+5,0%
2017	**4.321,842[45]**	3.675.042[46]	- 0,7%
2018*3	**3.460,875[47]**	2.900.573[48]	- 21%
2019	3.530.197[49]	3.056,463	+ 5,4%

*1CNJ – Fonte: Conselho Nacional de Justiça. Justiça em números.
*2JT – Fonte: Relatório Geral da Justiça do Trabalho.
*3 2018 – Um ano após a reforma trabalhista.

[40] Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números**, 2018. Ano base 2017. p.180. [Em linha]. [Consult. 11 Ja. 2021]. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wpcontent/uploads/2011/02/8d9faee7812d35a58cee3d92d2df2f5.pdf

[41] Idem**Op.cit.** 2019. Ano base 2018. p.205. [Em linha]. [Consult. 11 Jan.2021]. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/portais/media/341873/Relat%C3%B3rio%20Justi%C3%A7a%20em%20N%C3%BAmeros%202019%20compilado.pdf

[42] Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números**, **2016.** Ano base 2015. p. 13. [Em linha]. [Consult. 11Jan. 2021]. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wpcontent/uploads/2011/02/4c12ea9e44c05e1f766230c0115d3e4.pdf

[43] Idem**Op.cit**. 2017. Ano base 2016. p. 38. [Em linha]. [Consult. 11 Jan. 2021]. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/08/b60a659e5d5cb79337945c1dd137496c.pdf

[44] Relatório Geral da Justiça do Trabalho, 2016. p. 41. [Em linha]. [Consult. 11 Jan. 2021]. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/18640430/5a3b42d9-8dde-7d80-22dd-d0729b5de250

[45] Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números, 2018**. Ano base 2017. p. 31 e 77. [Em linha]. [Consult. 11 Jan. 2021]. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wpcontent/uploads/2011/02/8d9faee7812d35a58cee3d92d2df2f25.pdf

[46] Relatório Geral da Justiça do Trabalho. p. 7. [Em linha]. [Consult. 11 Jan. 2021]. Disponível em: http://www.tst.jus.br/documents/18640430/4ba05b80-3b67-c57f-2724-133284ddd813

[47]Conselho Nacional de Justiça**. Justiça em números, 2019**. Ano base2018. p. 84. [Em linha]. [Consult. 11 Jan. 2021]. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wpcontent/uploads/conteudo/arquivo/2019/08/justica_em_numeros20190919.pdf

[48] Relatório Geral da Justiça do Trabalho, 2018. p. 3. [Em linha]. [Consult. 11 Jan. 2021]. Disponível em: http://www.tst.jus.br/documents/18640430/4ba05b80-3b67-c57f-2724-133284ddd813

[49] Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números, 2020**. Ano base 2019. p. 95. [Em linha]. [Consult. 17 Jan. 2021]. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB-V3-Justi%C3%A7aemN%C3%BAmeros-2020-atualizado-em-25-08-2020.pdf

Neste ponto, apresentam-se os quantitativos de processos ingressados entre 2015 e 2019.

Segundo as estatísticas do Conselho Nacional de Justiça, no ano de 2016 tivemos 4.262,444 novas ações; em 2017 - 4.321,842; em 2018 - 3.460,875 e em 2019 - 3.530.197.

De forma geral, ao final de 2018 a demanda processual, em comparação com o ano anterior, **reduziu 21,1%,** e representa uma queda histórica[50].

Tabela 02 – Dano moral em números:

ANO	DANO MORAL
2015[51]	704.345
2016[52]	851.791*
2017[53]	**833.466**
2018[54]	**461.823**
2019[55]	390.571

*Montante alcançado pela seguinte soma. Dano moral no Tribunal Superior (18.325), no Segundo Grau (155.869), nas Varas (677.597), haja vistas que no Anuário do CNJ (p. 167) o total difere.

O Conselho Nacional de Justiça informa que em 2015 foram contabilizados 704.345 processos de indenização por dano moral. Em 2016 foram 851.791 casos. Os números mais expressivos se extraem da comparação entre 2017 e 2018, ou seja, antes e após a Reforma Trabalhista. Em 2018 foram **461.823** casos e em 2017 foram **833.466** processos, queda histórica que se seguiu em 2019 com **390.571** ações.

As estatísticas a seguir sumarizam o número total de ações ajuizadas ao longo dos últimos anos e apontam a drástica redução de processos após a Reforma Trabalhista (em praticamente metade!), a indicar que significativa parte das ações tratando do tema eram ajuizadas de forma temerária.

[50] Relatório Geral da Justiça do Trabalho, 2018. p. 3. [Em linha]. [Consult. 11 Jan. 2021]. Disponível em: http://www.tst.jus.br/documents/18640430/4ba05b80-3b67-c57f-2724-133284ddd813

[51] Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números**, 2016. Ano base 2015. p. 202. [Em linha]. [Consult. 23 Abr.2020]. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/b8f46be3dbbff344931a933579915488.pdf

[52] Idem-**Op.cit**. 2017. Ano base 2016. p. 188-190. [Em linha]. [Consult. 23 Abr.2020]. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/8d9faee7812d35a58cee3d92d2df2f25.pdf

[53] Idem-**Op.cit**. p. 181. [Em linha]. [Consult. 23 Abr.2020]. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/8d9faee7812d35a58cee3d92d2df2f25.pdf

[54] Idem-**Op.cit**. p. 205. [Em linha]. [Consult. 23 Abr.2020]. Disponível em:file:///C:/Users/andriele.farias/Desktop/justica_em_numeros20190919.pdf

[55] Idem-**Op.cit**. p. 238. [Em linha]. [Consult. 23 Abr.2020]. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB-V3-Justi%C3%A7a-em-N%C3%BAmeros-2020-atualizado-em-25-08-2020.pdf

A Justiça em números

Os números da litigiosidade são alarmantes. Antes da reforma trabalhista quase um milhão de ações incluíram no rol de pedidos a indenização decorrente do assédio moral. Muitas delas, seguramente ensejam a devida compensação, contudo outras tantas podem estar forçosamente fundamentadas em situações triviais, genéricas que não ensejam qualquer ressarcimento. Embora não se tenha dados precisos das decisões de procedência/improcedência pode-se conjecturar o quão difícil e complexa é a missão do julgador para aferir em cada caso a existência ou não de lesão a um dos direitos da personalidade, como honra, imagem, nome ou identidade.

Após a reforma trabalhista o estoque processual (em todos os ramos da justiça) **diminuiu em mais de um milhão** de processos nos últimos dois anos. Esse resultado foi extremamente positivo, pois, até 2016, o aumento do acervo era recorrente. Em 2017 houve estabilização do estoque, culminando com a queda verificada em 2018. Cabe pontuar que tal resultado decorre, em especial, do desempenho da Justiça do Trabalho, que praticamente manteve sua produtividade, **em que pese a redução de 861 mil novos processos**, ocasionando queda, somente neste segmento de justiça, de 656 mil casos pendentes[56].

Ou seja, em 2018, pela primeira vez na última década houve de fato redução no volume de casos pendentes, com queda de quase um milhão de processos judiciais**,** em todos os ramos da justiça, que são 90 tribunais pesquisados pelo CJN, resultado da redução de novos casos na Justiça do Trabalho.

Consoante notícia divulgada pelo Correio Brasiliense, a redução no número de processos foi radical: Em janeiro de 2016, **10,4%** se referiam a **assédio moral**. Em janeiro de 2019, o número caiu para **5,4%.** Um detalhe chama a atenção nos dados do TST: em novembro de 2017, o número de processos, no geral, praticamente dobrou, da mesma forma que a quantidade de demandas jurídicas contra o assédio moral. No mês seguinte, a redução foi drástica. O total de ações novas desabou e as de assédio caíram **5,9%**[57].

Como visto, os primeiros efeitos da Lei nº 13.467/2017 rotulada de "Reforma Trabalhista" e que entrou em vigor em novembro de 2017 foi a redução no número de ações trabalhistas ajuizadas no primeiro ano de vigência. Esse fato foi constatado pelos Tribunais com

[56] Idem-**Op.cit.** p. 219. [Em linha]. [Consult. 23 Abr.2020]. Disponível em: (https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/08/justica_em_numeros20190919.pdf)

[57] BATISTA, Vera **- Assédio: queixas aumentam, mas processos diminuem**. [Em linha]. [Consult. 15 Set. 2019]. Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/brasil/2019/05/06/interna-brasil,753261/casos-de-assedio-moral-crescemno-brasil.shtml

base em estatísticas e divulgado amplamente pela mídia brasileira, que atribui o fenômeno à necessidade de pagamento de custas processuais e demais encargos ao autor da ação, ônus advindos da reforma[58].

Dois anos após a reforma trabalhista e a **redução é de 32%** [59].

Segundo parecer do Deputado Federal Rogério Marinho proferido durante a tramitação do projeto "a ausência histórica de um sistema de sucumbência no processo do trabalho estabeleceu um mecanismo de incentivos que resulta na mobilização improdutiva de recursos e na perda de eficiência da Justiça do Trabalho para atuar nas ações realmente necessárias[60]".

Conforme Thalita Vani, "a nova lei demonstra em suas inovações a preocupação tanto com a banalização dos pedidos de indenização por dano moral quanto na problemática de sua quantificação, buscando limitar ganhos indevidos por parte do reclamante. No que tange ao atual cenário de facilidade de entrar com ações e o decorrente abuso dos pedidos de dano moral, a reforma introduziu honorários de sucumbência para advogados e instituiu o pagamento de honorários periciais mesmo para beneficiários da justiça gratuita[61]". Buscando diminuir a litigiosidade das relações trabalhistas, a Reforma Trabalhista também busca incentivar a conciliação extrajudicial.

A redação do art. 790-A prevê a responsabilidade da parte sucumbente ao pagamento dos honorários periciais. "O fato é que, hoje, a União custeia, a título de honorários periciais, valores entre dez a vinte milhões de reais por ano, para cada um dos vinte e quatro Tribunais Regionais do Trabalho, somente em relação a demandas julgadas improcedentes, ou seja, demandas em que se pleiteou o que não era devido. Na medida em que a parte tenha conhecimento de que terá que arcar com os custos da perícia, é de se esperar que a utilização sem critério desse instituto diminua sensivelmente"[62].

A inclusão do Art. 791-A da CLT se justifica pela ausência histórica de um sistema de sucumbência no processo do trabalho que estabeleceu um mecanismo de incentivos que resulta

---

[58] Idem- **Ibidem**.

[59] Disponível em: https://valor.globo.com/brasil/noticia/2020/01/04/numero-de-novas-acoes-trabalhistas-cai-32percent-dois-anos-apos-reforma.ghtml

[60] MARINHO, Rogério - **COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 6.787, DE 2016.** p. 69. [Em linha]. [Consult. 29 Nov 2020]. Disponível em http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961

[61] VANI, Thalita *et al*- **A banalização do dano moral**. [Em linha]. [Consult. 15 Set. 2019]. Disponível em https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI265860,31047-A+banalizacao+do+dano+moral

[62] MARINHO, Rogério - **COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 6.787, DE 2016.** p. 68. [Em linha]. [Consult. 29 Nov 2020]. Disponível em http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961

na mobilização improdutiva de recursos e na perda de eficiência da Justiça do Trabalho para atuar nas ações realmente necessárias[63].

"Pretende-se com as alterações sugeridas inibir a propositura de demandas baseadas em direitos ou fatos inexistentes. Da redução do abuso do direito de litigar advirá a garantia de maior celeridade nos casos em que efetivamente a intervenção do Judiciário se faz necessária, além da imediata redução de custos vinculados à Justiça do Trabalho[64]"

Como visto, a nova lei trouxe responsabilidade à judicialização e objetiva ainda, coibir a utilização do Judiciário como palco para a obtenção de compensações pecuniárias indevidas[65].

Abuso de Direito. Litigância de má-fé e o Assédio Processual nas ações por dano moral

O Direito de ação está previsto no art. 5º, XXXV, da CF que assim dispõe: "A lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito[66]". Trata-se do princípio da inafastabilidade da jurisdição ou livre acesso à Justiça alçada à nível constitucional[67].

O direito constitucional de ação deve ser, contudo, exercido com responsabilidade sob pena de o litigante ser considerado de má-fé por violar a boa-fé processual esculpida no artigo 5º do Código de Processo Civil[68].

O artigo 6º do Código de Processo Civil de 2015 na mesma linha proclama os litigantes à boa fé processual e ao comprometimento com a duração razoável do processo. O abuso do direito de ação faz surgir outro debate, correlato, que é o "assédio judicial ou processual" que ocorre quando são promovidas demandas descabidas contra determina pessoa.

No direito civil brasileiro, uma grande mudança ocorreu na teoria da responsabilidade civil. No Código Civil de 1916 a responsabilidade civil tinha como pressuposto apenas o ato ilícito e com o Código de 2002 a responsabilidade civil é baseada em dois conceitos: o de ato ilícito (art. 186) e o de abuso de direito (art. 187)[69].

Embora já se aplicasse na Justiça do Trabalho, de forma subsidiária, as disposições do Código de Processo Civil acerca das penalidades por litigância de má-fé, não havia na

[63] Idem.**Op-cit.** p. 69.
[64] Idem. **Ibidem**.
[65] VANI, Thalita - **A banalização do dano moral**. [Em linha]. [Consult. 15 Set. 2019]. Disponível em https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI265860,31047-A+banalizacao+do+dano+moral
[66] CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Planalto. [Em linha]. [Consult. 15 Set. 2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm
[67] LENZA, Pedro - **Direito constitucional esquematizado**. p. 1363.
[68] TARTUCE, Flavio – **Direito Civil. Direito das Obrigações e Responsabilidade Civil**. p. 311.
[69] Idem-**Op. Cit**. 298

Consolidação das Leis Trabalhistas regramento específico. Agora, a Reforma logrou êxito ao impelir às lides levianas seus encargos processuais. Portanto, nos termos do artigo 793-A da CLT, responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente[70].

Consoante Rogério Marinho "a ideia contida nesses dispositivos é a de impedir as ações temerárias, ou seja, aquelas reclamações ajuizadas ainda que sem fundamentação fática e legal, baseada apenas no fato de que não há ônus para as partes e para os advogados, contribuindo, ainda, para o congestionamento da Justiça do Trabalho[71]".

Outra inovação trazida pela Reforma Trabalhista foi um mecanismo da tarifação dos danos extrapatrimoniais, para pessoa física e pessoa jurídica em seu artigo 223-G, §1º e 2º.

A proposta legislativa teve como norte a ausência de critérios objetivos e o alto nível de discricionaridade conferidos ao magistrado na fixação das indenizações. A inserção desses dispositivos na CLT facilita a atuação do magistrado e evita situações díspares para casos semelhantes. Ou seja, muitas vezes para um mesmo fato um magistrado pode subjetivamente condenar a parte ao pagamento de R$ 10.000,00, enquanto outro magistrado pode conferir a importância de R$ 50.000,00.

É defensável que a identificação do fenômeno assédio moral passa também pela possibilidade de abuso de direito por parte da suposta vítima, caracterizado pela falsa alegação de assédio[72].

Em uma rápida consulta jurisprudencial é possível encontrar a condenação de empregados em razão do ajuizamento de ação de indenização por dano moral de forma despropositada. Evidente que se configura o abuso de direito, pois a real intenção é de enriquecimento ilícito, configurando-se a má-fé e a utilização do processo para fins ilícitos. Inequívoco que é temerário o comportamento de quem se utiliza do aparelho judicial trabalhista para alcançar objetivos levianos, causando prejuízos aos empregadores. Nesse cenário, argumentações fúteis travestidas de indenização por danos morais devem ser enquadrados nas penas da litigância de má-fé[73].

---

[70] PERSEGUIM, Isabella Bishop - **Uma intersecção da litigância de má-fé após a entrada da reforma trabalhista e o CPC**. [Em linha]. [Consult. 27 Set. 2019]. Disponível em https://jus.com.br/artigos/73436/uma-interseccao-da-litigancia-de-ma-fe-apos-a-entrada-da-reforma-trabalhista-e-o-cpc

[71] MARINHO, Rogério - **COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 6.787, DE 2016.** p. 70. [Em linha]. [Consult. 29 Nov 2020]. Disponível em http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961

[72] MORI, Amaury Haruo - O Assédio Moral e os Direitos de Personalidade do Trabalhador. In **Assédio Moral e Assédio Sexual.** Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**.** p. **68.**

[73] TRIBUNAL Regional do Trabalho de Minhas Gerais. **Processo nº. 01743-2009-043-03-00-5**. Juiz do Trabalho Marcel Lopes Machado. [Em linha]. [Consult. 15 Set. 2019]. Disponível em:

Além do mais, os advogados podem ser condenados de forma solidária pelo ajuizamento de lides temerárias, quando ajuízam ações por dano moral, sabidamente improcedentes[74].

O "assédio processual" se concretiza através do exercício abusivo do direito de defesa ou de petição perante o Poder Judiciário, criando tumulto processual na intenção de prejudicar a parte contrária e até mesmo o órgão jurisdicional[75].

Portanto, conforme afirmou o desembargador federal do trabalho Sérgio Pinto Martins, do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em São Paulo, "hoje é comum as condenações por litigância de má-fé de trabalhadores"[76].

Ao julgador compete a sensibilidade de diferenciar uma lesão extrapatrimonial daquelas situações em que resta evidente o abuso do direito litigar e a busca pelo ganho fácil, pois de fato, são muitos os casos legítimos que carecem da tutela judicial, mas há milhares de outros sem qualquer razoabilidade.

Arcar com os honorários de sucumbência, com as custas processuais, honorários periciais e com eventual condenação em litigância de má-fé são medidas necessárias para desafogar o poder judiciário, evitar aventuras jurídicas e resgatar a importância de um instituto de relevante contexto histórico que hoje é utilizado de forma trivial.

Conclusão

A população brasileira é de 202 milhões de habitantes e propicia ao mundo o espetáculo de mais de 100 milhões de processos judiciais, como se toda a nação estivesse a demandar[77], ou seja, um em cada dois brasileiros está em juízo.

O elevado número de processos em tramitação sempre foi motivo de preocupação. A cultura brasileira é da litigância. As consequências da alta litigiosidade são Tribunais que não

https://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI130629,31047-JT+condena+reclamante+em+litigancia+de+mafe+por+assedio+processual+e

[74] JUSBRASIL - **Responsabilidade pessoal dos advogados por lide temerária de suposto dano moral.** [Em linha]. [Consult. 15 Set. 2019]. Disponível em: https://espaco-vital.jusbrasil.com.br/noticias/2346348/responsabilidade-pessoal-dos-advogados-por-lide-temeraria-de-suposto-dano-moral

[75] TRIBUNAL Regional do Trabalho do Espírito Santo. **Processo nº 00017443820175170001** de 17 de julho de 2019. Relator Claudio Armando Couce de Menezes. [Em linha]. [Consult. 15 Set. 2019]. Disponível em: https://trt-17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/733139294/recurso-ordinario-trabalhista-ro-17443820175170001?ref=serp

[76] IGNACIO, Laura – **Justiça aplica multa a trabalhador por litigância de má-fé**. [Em linha]. [Consult. 15 Set. 2019]. Disponível em: http://www.oabsp.org.br/subs/santoanastacio/institucional/artigos/justica-aplica-multa-a-trabalhador-por-ma-fe

[77] NALINI, José Renato **- Grandes Temas do Novo CPC. É urgente construir alternativas à justiça**. p. 29.

suportam o volume de trabalho (apesar dos esforços para reduzir o tempo de tramitação dos processos), além dos prejuízos ao erário.

Na justiça do trabalho quase todas as ações trazem como pedido acessório ou principal a indenização por danos morais e não se nega a importância do amparo constitucional e legal que deve ser conferido às vítimas. Contudo, o que se observa hodiernamente é o ingresso descompromissado das ações baseado em alegações superficiais que alimentam a "indústria do dano moral". As estatísticas apontam a utilização massificada e despreocupada do instituto que pela sua importância deveria ser invocado apenas para amparar situações de real lesão aos direitos da personalidade.

É inquestionável que muitos pleitos são legítimos, contudo, não superam os inúmeros litígios desencadeados por pequenas divergências e exibidos no palco da gratuidade da justiça, sem qualquer prejuízo financeiro ao postulante e, no caso dos Juizados Especiais e da Justiça do Trabalho, até mesmo sem a necessidade de contratar um advogado.

O instituto da reparação civil por dano moral não pode ser utilizado de forma banalizada, pois representa um dos baluartes constitucionais que é a dignidade da pessoa humana, imprescritível, irrenunciável. Nesse quadro, as ações devem espelhar estritamente casos de inequívoca ofensa à integridade moral, física ou psíquica da vítima.

É nobre a garantia constitucional de acesso integral à Justiça, porém para muitas pessoas é a propulsão para demandas aventureiras e para recursos protelatórios, visto que livres de quaisquer ônus. Estabelecer um sistema de sucumbência nada mais é do atribuir ao vencido a responsabilidade pelo pagamento de custas e honorários advocatícios, o que difere em muito de negar ao autor o direito à tutela judicial.

Igualmente, a inclusão de dispositivos sobre a litigância de má-fé convoca ao ajuizamento consciente; vem ao encontro da boa-fé processual e evita lides temerárias.

Passados os primeiros anos da reforma trabalhista, pode-se concluir que a redução drástica de ações é uma realidade inquestionável. Mantida a produtividade dos julgadores foi possível dar maior vazão ao estoque, inclusive.

A Coordenaria de Estatísticas do TST realizou um levantamento do impacto da Reforma Trabalhista no primeiro ano de sua vigência e constatou que entre janeiro e setembro de 2017, as Varas do Trabalho receberam 2.013.241 reclamações trabalhistas. No mesmo período de 2018, o número caiu para 1.287.208 reclamações trabalhistas, ou seja, praticamente a metade[78].

[78] TRIBUNAL Superior do Trabalho**. Primeiro ano da reforma trabalhista: efeitos**. [Em linha]. [Consult. 15 Set. 2019]. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/id/24724445

Além das ações trabalhistas terem diminuído vertiginosamente, os pedidos de indenização por dano extrapatrimonial seguiram o mesmo passo. A nova lei busca racionalizar o caráter subjetivo do dano moral; determina situações concretas a ensejar o dano moral; estabelece um patamar para quantificação da indenização e proporciona segurança jurídica.

Sem generalizar, o fato é que por muito tempo a justiça gratuita integral estimulou lides temerárias, imponderadas ou desnecessárias. De consequência se assistiu ao desvirtuamento da nobre finalidade constitucional de acesso à Justiça; à deterioração da legislação trabalhista; à sobrecarga dos cofres públicos e à morosidade do aparelhamento judicial.

Uma coisa parece certa, "*pedidos de "A" a "Z",* são coisa do passado, pois se improcedentes, somarão no valor da sucumbência. Em outras palavras, quando se exige cautela e responsabilidade na judicialização, se freia o abuso do direito.

Definitivamente, a redução expressiva de novos processos na Justiça do Trabalho está relacionada com os ônus de sucumbência implantados pela reforma. Litigar é um direito, mas o desvirtuamento do exercício do direito de ação tem agora consequências.

REFERÊNCIAS

ANAMATRA, Associação Nacional dos Juízes do Trabalho - **Danos extrapatrimoniais no Direito do Trabalho e sua reparação.** p. 2-4. [Em linha]. [Consult. 27 Set. 2019]. Disponível em https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/27005-danos-extrapatrimoniais-no-direito-do-trabalho-e-sua-reparacao

ARUDA, Inês **- Mobbing ou assédio moral no local de trabalho. Análise do fenómeno à luz do ordenamento jurídico português**. Artigo disponível na Biblioteca da Procuradoria Geral do República.

BENDER, Mateus - **O assédio moral no trabalho no Rio Grande do Sul no início do século XXI: Uma perspectiva sociológica**. Revista de Estudos de Conflito e Controle Social. Vol.XI. nº 2.Rio de Janeiro, 2018.pp. 299-314

BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. **Planalto**. [Em linha]. [sl]: [sn], [sd]. [Consult. 15 Set. 2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm

BRUGINSKI, Marcia Kazenoh **-** Assédio Moral no Trabalho - Conceito, Espécies e Requisitos Caracterizadores. *In* **Assédio Moral e Assédio Sexual.** Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**.** V. II, Nº 16. [sl]: Escola Judicial, 2013. p. 29-42. ISSN 2238-6114

CANOTILHO, JOSE JOAQUIM GOMES; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang Sarlet; STRECK, Lenio Luiz - **Comentários à Constituição do Brasil**. 2.ed. Almedina/Saraiva, 2018. 4.660 p. ISBN-10:8553172643 e ISBN-13**:** 978-8553172641.E-book.

DELGADO, Maurício Godinho – **Princípio de Direito Individual e Coletivo do Trabalho.** 4 ed. São Paulo: LTR, 2013. ISBN 9788536127552.

DELGADO, Maurício Godinho – **Curso de Direito do Trabalho.** 17 ed. São Paulo: LTR, 2017. ISBN 978-85-361-9556-8.

FONSECA, José Geraldo da – **Dano moral da pessoa jurídica**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Vol. 75, n.4. Porto Alegre: Magister Editora, 2009.

JUSBRASIL - **Responsabilidade pessoal dos advogados por lide temerária de suposto dano moral.** [Em linha]. [Consult. 15 Set. 2019]. Disponível em: https://espaco-vital.jusbrasil.com.br/noticias/2346348/responsabilidade-pessoal-dos-advogados-por-lide-temeraria-de-suposto-dano-moral

LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002: Institui o Código Civil Brasileiro. **Planalto.** [Em linha]. [Consult. 01 Jul.2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406compilada.htm

LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017: Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Planalto**. Planalto.** [Em linha]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm

LEITÃO, Luiz Menezes - **Direito do Trabalho**. 5 ed. Coimbra: Almedina, 2016.700 p. ISBN 9789724067346.

LENZA, Pedro - **Direito constitucional esquematizado**. 22. ed. São Paulo : Saraiva Educação, 2018. E-book. 1.926 p. ISBN 9788553602254.

MORAES, Alexandre de – **Direito Constitucional**. 33 ed. São Paulo: Atlas, 2017. 666 p. ISBN: 978-85-97-01129-6

MORI, Amaury Haruo - O Assédio Moral e os Direitos de Personalidade do Trabalhador. *In* **Assédio Moral e Assédio Sexual.** Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná.V II, Nº 16. [sl]: Escola Judicial, 2013. p. 42-72. ISSN 2238-6114

NETO, José Affonso Dallegrave - O Assédio Sexual e Moral e a sua Prova na Justiça do Trabalho. In **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná.** Vol. II. Nº16. Curitiba: Escola Judicial, 2013. ISSN 2238-6114.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de – O dano extrapatrimonial após a Lei nº. 3.467/2017. **In Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná.** vol. VIII. Nº . 76. [sl]: Escola Judiciária, 2019. ISSN 2238-6114.

PARREIRA, Isabel Ribeiro - Assédio Moral no Trabalho. *In* MOREIRA, António, Coord. - **V Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina, 2003.**

REDINHA, Maria Regina – **Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho**. In MOREIRA, António, Coord. - **V Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina, 2003.**

SANTOS, Enoque Ribeiro dos - **O Dano extrapatrimonial na Lei 13.467/2017, da Reforma Trabalhista.** p.8-9. [Em linha]. [Consult. 27 Set. 2019]. Disponível em https://genjuridico.jusbrasil.com.br/artigos/535697062/o-dano-extrapatrimonial-na-lei-13467-2017-reforma-trabalhista-apos-o-advento-da-mp-808-2017

SANTOS, Enoque Ribeiro dos – **O dano moral na dispensa do empregado.** 6 ed. São Paulo: LTR, 2017. ISBN 978-85-361-9289-5.

TARTUCE, Flavio – **Manual de Responsabilidade Civil.** São Paulo: Forense, 2018. ISBN 978-85-309-8220-1.

TARTUCE, Flavio – **Direito Civil. Lei de Introdução e parte geral**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018. ISBN 978-85-309-7816-7

TARTUCE, Flavio – **Manual de Direito Civil**. 8 ed. rev, atual. e ampl. Rio de Janeiro: Método, 2018. 1.677p. ISBN 978-85-309-3828-4

TARTUCE, Flavio. **Direito civil**. **Direito das obrigações e responsabilidade civil.** 13 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.ISBN 978-85-309-7818-1