

**CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS**  
*Jacarezinho*

**PROGRAMA DE MESTRADO EM CIÊNCIA JURÍDICA**

**FLÁVIA CAROLINE MARSOLA**

**A RESPONSABILIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL COMO FATOR DE  
HUMANIZAÇÃO DO AMBIENTE DO TRABALHO: UMA ANÁLISE  
DOCTRINÁRIA E JURISPRUDENCIAL**

**JACAREZINHO – PR**

**2013**

**FLÁVIA CAROLINE MARSOLA**

**A RESPONSABILIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL COMO FATOR DE  
HUMANIZAÇÃO DO AMBIENTE DO TRABALHO: UMA ANÁLISE  
DOCTRINÁRIA E JURISPRUDENCIAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Ciência Jurídica, da Universidade Estadual do Norte do Paraná, como requisito final para a obtenção do título de Mestre em Ciência Jurídica, na linha de pesquisa da função política do direito.

Orientador: Prof. Dr. Maurício Gonçalves Saliba

**JACAREZINHO – PR**

**2013**

**FLÁVIA CAROLINE MARSOLA**

**A RESPONSABILIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL COMO FATOR DE  
HUMANIZAÇÃO DO AMBIENTE DO TRABALHO: UMA ANÁLISE  
DOCTRINÁRIA E JURISPRUDENCIAL**

Esta dissertação foi julgada adequada para a obtenção do título de Mestre em Ciência Jurídica e aprovada em sua forma final pela Banca Examinadora e pela Coordenação do Programa de Mestrado em Ciência Jurídica da Universidade Estadual do Norte do Paraná, na Área de Concentração “Teorias da Justiça: Justiça e Exclusão”, Linha de Pesquisa “Função Política do Direito”.

Banca Examinadora:

---

Presidente: Professor Doutor Maurício Gonçalves Saliba.

---

Membro: Professora Doutora Raquel Cristina Ferraroni Sanches.

---

Membro: Professor Doutor Vladimir Brega Filho.

---

Coordenador do Programa: Professor Doutor Vladimir Brega Filho.

Jacarezinho, março de 2013.

Precisamos de alegria, como refletia Spinoza. Da felicidade, como já nos ensinava Aristóteles. E do grande amor à vida para sermos solidários nas agruras humanas e lutarmos para situações impostas e que causem esse tipo de sofrimento jamais aconteçam.

(BARRETO, BERENCHTEIN NETTO, PEREIRA, 2011, p. 271)

*A todos os amigos que estiveram ao meu lado,  
pelo apoio, amparo e palavras dedicadas, que  
deixo de apontar por receio de esquecer algum  
deles.*

## **AGRADECIMENTOS**

*Ao Prof. Dr. Mauricio Gonçalves Saliba pelos esclarecimentos, disponibilidade e paciência.*

*Ao corpo docente que orgulha a caminhada, pelo apoio e compreensão.*

*Aos colegas de curso, que lembrarei por toda a vida.*

*À secretária do mestrado Maria Natalina da Costa sempre presente.*

MARSOLA, Flávia Caroline. *A responsabilização do assédio moral como fator de humanização do ambiente do trabalho: Uma análise doutrinária e jurisprudencial*. 2013. 101 f. Dissertação (Mestrado em Ciência Jurídica) – Universidade Estadual do Norte do Paraná, Jacarezinho-PR.

**RESUMO:** Na linha de pesquisa da função política do direito e utilizando-se do método dedutivo, a pesquisa analisa a jurisprudência brasileira atual acerca do assédio moral no meio ambiente do trabalho, para que se possa visualizar a matéria de forma mais objetiva, de acordo com o que a doutrina e a jurisprudência brasileiras admitem como passível de indenização. Identifica as principais características do assédio moral, com o principal medo do trabalhador: o desemprego. Pontua o assédio moral como a conduta reiterada do assediador, horizontal ou vertical, destinada a desestruturar psicologicamente o empregado, no ambiente de trabalho. As primeiras jurisprudências que deferem a indenização pelo assédio moral no Brasil datam de 2002, isto não quer dizer que o assédio surgiu neste momento. A denominação assédio moral é expressa pela jurisprudência somente na data mencionada, mas as condutas assediosas acontecem desde que o homem começa suas disputas sociais. Antes de 2002, a figura era amparada pelo gênero dano moral, constituindo hoje uma de suas espécies. Embora a jurisprudência trabalhista atual esteja reconhecendo as indenizações provenientes do assédio, ainda é de se esperar evolução, principalmente no que diz respeito ao *quantum* arbitrado. A legislação deve acompanhar os valores sociais do trabalho de acordo com o tempo e com o espaço em que ocorrem as lesões, levando a crer que o legislador cuidará de regulamentar a matéria o quanto antes. O empregador pode pensar inicialmente que praticar ou acobertar o assédio lhe custará apenas o valor arbitrado em sede de ação indenizatória, mas ocorre que o ambiente de trabalho poluído afeta sua produção. A busca incansável por metas traz hostilidade ao ambiente de trabalho e, junto com isto, os problemas psicológicos aparecem. O empregado doente não é capaz de produzir como antes, implicando ao empregador menor produção. Não se espera que o judiciário defira indenizações sem um conjunto probatório robusto, mas que trate o tema com mais rigor. A ideia é de que a jurisprudência trabalhista nacional está caminhando no sentido de ampliação da coibição da prática no ambiente de trabalho, posicionando-se cada vez mais dura nos valores da indenização. Além da regulamentação da matéria, políticas públicas e políticas internas das empresas devem ser criadas a fim de evitar a ocorrência do assédio moral. Este trabalho utiliza o método dedutivo e técnica de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial.

**PALAVRAS-CHAVE:** Assédio moral. Jurisprudência. Indenização. Regulamentação.

MARSOLA, Flávia Caroline. *The moral accountability of bullying as a factor in humanization of work environment: An analysis doctrinal and jurisprudential*. 2013. 101 p. Dissertation (Legal Science Master's Degree) – Northern Paraná State University, Jacarezinho-PR.

**ABSTRACT:** At the research line of the political function of right, the paper analyzes the current Brazilian law about harassment in the work environment, so you can view the matter more objectively, according with to Brazilian doctrine and jurisprudence Brazilian admit as liable to compensation. It identifies the main characteristics of bullying, the main fear of the worker: unemployment. It scores bullying as the repeated conduct of the harasser in horizontal or vertical plane, designed to psychologically disrupt the employee in the workplace. The first case laws that defer compensation for bullying in Brazil date back to 2002, this does not mean that harassment emerged at this time. The term bullying is expressed only in the case law on that date, but the bullying conduct happen since that man begins his social disputes. Before 2002, the figure was bolstered by the genre moral damage, constituting one of its kind today. Although the current law is upholding the damages from the harassment, developments are expected, especially with regard to the quantum arbitrated. Legislation should follow the values of social work according to time and space in which injuries occur, leading us to believe that the legislature will take care to regulate the matter as soon as possible. The employer may initially think that commit or cover up the harassment will cost only the arbitrated price based on action for damages, but it occurs that polluted working environment affects his production. The relentless pursuit of goals brings hostility to working environment and along with this, the psychological problems appear. The sick employee is unable to produce as before, resulting in lower production to the employer. It is not expected that the judicial compensation departs without a robust set of evidence, but that treats the subject with more rigor. The idea is to keep growing the national labor law in the sense of avoidance of the practice in the work environment, positioning itself increasingly hard on the values of compensation. Besides regulating the matter, public policy and internal company policies should be created to prevent the occurrence of bullying. This work uses deductive method and technique of literature and jurisprudence research.

**KEY-WORDS:** Bullying. Jurisprudence. Indemnity. Regulations.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	10
<b>1 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO</b> .....	13
1.1 Apontamentos históricos .....	13
1.2 Conceito .....	18
1.3 Classificação dos tipos de assédio moral: horizontal, vertical e misto .....	23
1.4 Caracterização do assédio moral .....	25
1.5 Sujeitos do assédio .....	33
<b>2 PODER DIRETIVO E ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO</b> .....	40
2.1 O poder diretivo na relação de emprego e na relação de trabalho .....	41
2.2 Justificação jurídica do poder diretivo: Fundamentos do poder empregatício ...	42
2.3 O poder diretivo .....	43
2.4 Limites para o poder diretivo e o meio ambiente psicologicamente sadio .....	48
<b>3 A RESPONSABILIZAÇÃO PELO ASSÉDIO MORAL NOS TRIBUNAIS</b> .....	56
3.1 A indenização .....	59
3.2 Prova do assédio moral .....	68
3.3 A quantificação do assédio moral .....	78
3.4 Hipóteses de assédio moral .....	87
<b>4 REGULAMENTAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO BRASIL</b> .....	98
4.1 Políticas adotadas a respeito do assédio moral .....	102
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	108
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	112

## INTRODUÇÃO

O presente estudo busca o levantamento e a análise de como a jurisprudência e a doutrina vêm tratando o assédio moral no ambiente de trabalho no Brasil, fixando os requisitos para sua caracterização e focando problemas relacionados ao tema, dentro da linha de pesquisa da função política do direito.

O objetivo da pesquisa é o estudo de julgados dos tribunais trabalhistas brasileiros, a fim de verificar como a matéria é tratada atualmente no ordenamento jurídico. Isso porque não há legislação que cuide do tema. Para tanto, se faz necessária a utilização de fontes doutrinárias e jurisprudenciais, bem como o posicionamento da Organização Internacional do Trabalho a respeito do assunto.

O assédio moral é a conduta reiterada dos empregadores ou superiores hierárquicos capazes de provocar violência moral ao empregado, consistindo fato gerador de indenização reparatória do dono do empreendimento para a vítima.

O estudo trata dos principais aspectos que a jurisprudência tem levado em conta para deferir as indenizações provenientes do *mobbing*, bem como do valor arbitrado nos julgados.

No capítulo um, destinado a compreensão do tema, há um breve histórico que traça a forma como o assédio foi percebido no cenário atual do país. Esse primeiro capítulo visa demonstrar a existência do assédio desde que o homem passou a desenvolver atividade produtiva até o momento presente. Ainda neste capítulo, o assédio moral é estudado em sua definição, classificação, caracterização e sujeito.

Para facilitar o estudo do assédio moral, o poder diretivo no contrato de trabalho ganhou um capítulo próprio (o segundo), com a finalidade de verificar os limites do empregador ao regulamentar, dar ordens, fiscalizar e disciplinar o

empregado no escopo das atribuições decorrentes do contrato de trabalho. O poder-dever de gerir as atividades e o meio ambiente de trabalho de forma a atender a função social do empreendimento são analisados neste tópico.

O terceiro capítulo cuida da forma com que os tribunais vem tratando o assédio moral. Relata como a jurisprudência trata da indenização compensatória, da ação de regresso contra o empregado assediador, da prova do terror psicológico da quantificação do valor indenizatório e das hipóteses de incidência do assédio moral no trabalho.

A seguir, no quarto segmento, há o estudo dos projetos de lei federal e a possível regulamentação do assédio moral no Brasil, demonstrando que inobstante haja projetos de lei que visam regular o assédio moral, não existe ainda nenhuma lei federal, embora se possa encontrar alguma regulamentação em âmbito estadual e municipal.

No quinto capítulo, aborda-se políticas sobre o *mobbing*, asseverando o modo pelo qual o judiciário vem cuidando do tema, condenando o dono do empreendimento até mesmo em pensionamentos mensais, assim como demonstrando atuação mais incisiva do judiciário ao estipular indenizações de maior monta. Há também a abordagem da oneração dos cofres previdenciários quanto à concessão do auxílio doença pelo desencadeamento de depressão do trabalhador. Outro ponto abordado neste tópico diz respeito aos prejuízos que o empregador deve arcar pela indenização compensatória do assédio moral e a diminuição da produção em razão do *mobbing*, já que o empregado assediado produzirá menos.

Inobstante o estudo jurisprudencial seja de cunho jurídico, a matéria também está presente em outros ramos, como da sociologia e da psicologia, conforme se pode observar de uma das principais referencias bibliográficas. A autora Margarida Barreto traz um estudo de psicologia e psiquiatria sobre as doenças decorrentes do terror psicológico no ambiente de trabalho que levam até mesmo ao suicídio.

Após a regulamentação do dano moral em âmbito constitucional, a jurisprudência introduziu no ordenamento jurídico uma espécie de dano moral, o

assédio moral, que ainda deverá ser regulamentada. O assédio moral ganhou relevância após o dano moral ser constitucionalizado, especialmente em âmbito trabalhista, onde o *mobbing* é mais presente. O estudo ganha importância quando se analisa a inexistência de legislação sobre o assédio, deixando ao crivo da jurisprudência e doutrina toda a responsabilidade pela caracterização, prova e conceito deste.

O assédio moral é tema atual, objeto de projeto de lei, que consta no corpo do estudo. É um comportamento do empregador ocorrido no contrato de trabalho, que tem como agentes o dono do empreendimento, o superior hierárquico ou mesmo os colegas de trabalho, que por meio de palavras, gestos ou outras condutas reiteradas no tempo, venham a causar no empregado o chamado terror psicológico, afetando diretamente sua saúde psíquica, sem possibilidade de que o empregado exerça qualquer defesa, em razão do temor do desemprego.

A pesquisa busca demonstrar como o assédio moral vem sendo tratado pelo ordenamento jurídico trabalhista atual, na proteção ao hipossuficiente da relação obreira, diante dos patamares mínimos civilizatórios trabalhistas existentes.

Na investigação foi utilizado o método dedutivo juntamente com a técnica de pesquisa bibliográfica e apanhado jurisprudencial de tribunais trabalhistas, assim como de publicação na rede mundial de computadores.

## **1 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**

### **1.1 Apontamentos históricos**

O *mobbing*<sup>1</sup> no meio ambiente do trabalho é assunto cada vez mais discutido pelo ordenamento jurídico trabalhista, quer seja pelas repercussões que causa no meio ambiente do trabalho, quer pela própria saúde do empregado

---

<sup>1</sup> Termo inglês que significa “aborrecer-se, irritar-se, em decorrência do ataque de outrem” (MARQUES JR., 2009, pág. 20).

assediado. Apesar dos estudos a respeito do tema ainda serem singelos, o assédio no meio ambiente do trabalho é tão antigo quanto o próprio labor (ÁVILA, 2009, p. 80).

O assédio moral do indivíduo no trabalho remonta de séculos. Não adveio dos feudos, das corporações de ofício ou do fim do trabalho escravo. Nas corporações de ofício havia um pouco mais de liberdade no ambiente laboral do que antes, mas o interesse dessa liberdade era apenas em prol das corporações (ÁVILA, 2009, pág. 24).

Embora não haja pensadores registrados de tão longa data, crê-se que os povos primitivos já buscavam a saciedade de ego por meio da autoafirmação, busca pelo território, dominação das mulheres, manutenção da prole, sempre no intuito de exclusão do indivíduo para favorecimento pessoal.

Até o séc. XIX, não houve preocupação com a saúde no ambiente de trabalho. Nos períodos anteriores, a luta do trabalhador era pela própria sobrevivência, pela alimentação. Toda a família devia trabalhar para o sustento da casa, até mesmo menores em tenra idade. As condições de vida dentro e fora do ambiente de trabalho eram demasiadamente precárias. Viver era simplesmente não morrer (DEJOURS, 1987, p. 14).

Somente após a Revolução Industrial, com a forte pressão do proletariado sobre os detentores do poderio econômico, é que se pode notar avanços nos meios de produção. Foi então que, pressionado pela classe operária, o legislador começou a cuidar, ainda brandamente, das condições do meio ambiente laboral. Ainda assim, não houve uma grande evolução destas questões. O século XIX trouxe pouco regramento legislativo a respeito do tema. (DEJOURS, 1987, p. 17).

Após a Primeira Guerra Mundial, a sociedade demonstrou preocupação com a saúde do corpo. Isso devido ao movimento taylorista, em que “as exigências fisiológicas até então desconhecidas, especialmente as exigências de tempo e ritmo de trabalho” (DEJOURS, 1987, p.19) agravavam a saúde do trabalhador. No sistema taylorista, presente ainda hoje, a segregação das atividades desenvolvidas por cada

trabalhador impede a existência ou desenvolvimento de qualquer pensamento. O trabalho é o fim em si mesmo. As atividades intelectuais ficam distantes do trabalho braçal separado por linhas de produção, onde o trabalhador sabe fazer somente uma das tarefas dessa linha.

Nas pequenas empresas a situação era pior. Os grandes centros de trabalho foram os primeiros a evoluir na questão de melhoria dos salários e condições de trabalho, devido ao poder de organização da massa de trabalhadores na defesa de seus direitos.

Para o que nos interessa aqui, o período de desenvolvimento do capitalismo industrial caracteriza-se pelo crescimento da produção, pelo êxodo rural e pela concentração de novas populações urbanas.

(...)

Os salários são muito baixos e, com frequência, insuficientes para assegurar o estritamente necessário. Os períodos de desemprego põem imediatamente em perigo a sobrevivência da família. A moradia se reduz, frequentemente, a um pardieiro (DEJOURS, 1987, p. 14)

Quando o Estado passou a intervir nas relações particulares, os direitos dos trabalhadores conquistaram um avanço. O aprimoramento do direito do trabalho foi concomitante com o surgimento dos direitos fundamentais de primeira geração, responsável pela intervenção estatal nas relações privadas, a fim de coibir os abusos cometidos contra o indivíduo.

Os direitos fundamentais de segunda geração, chamados direitos sociais, foram demasiadamente importantes para a proteção do trabalhador, em virtude da conquista de direito à associação sindical. Os sindicatos passaram a atuar em prol do trabalhador, lutando por melhores condições de trabalho e melhores salários.

Após a organização da classe operária em sindicatos, o Estado interveio de forma negativa nos direitos dos trabalhadores, oferecendo amparo aos

empregadores que submetiam seus empregados a situações de trabalho degradantes e humilhantes, diminuindo o poder das organizações que buscavam melhoria das condições de trabalho. Contudo, quando os empregados começaram a se associarem em maior número, o Estado mudou seu foco ao perceber que o intervencionismo nas relações de trabalho deveria ser em prol do empregado e não em favor do empregador, ao menos naquele momento.

A este segundo perigo é dada uma resposta específica: a repressão estatal. Frente à amplitude do movimento de organização da classe operária, é preciso encontrar novas soluções. Inicia-se então um movimento complexo, no qual o Estado aparece como ator estratégico. Os conflitos entre trabalhadores e empregadores eram, até aí, regulados localmente. O patrão era livre para escolher as soluções que quisesse e, quando apelava para a polícia ou para o exército, para reprimir uma greve, o representante do Estado agia em nome, unicamente, do atentado à propriedade privada. Mas o desenvolvimento do movimento operário conduz a greves mais amplas, onde o Estado é depositário de uma missão mais importante.

O Estado é chamado a intervir cada vez mais frequentemente. Por outro lado, a organização dos operários confere, ao movimento de revolta, uma força que pode derrotar o poder do empregador isolado. O Estado torna-se árbitro necessário. (DEJOURS, 1987, p. 16).

A criação de uma medicina voltada para trabalho foi lenta e notada somente quando o empregador necessitou submeter o empregado a exames admissionais, pois era constantemente responsabilizado com indenizações decorrentes das patologias do trabalho.

Com o final da primeira guerra mundial e com a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho) no ano de 1919, o mundo teve que se voltar para questões trabalhistas como salários, condições de trabalho, integridade física e psíquica do trabalhador (DEJOURS, 1987, p. 18).

As Constituições Federais passaram a se preocupar com o assunto, o que ensejou a inserção dos direitos dos trabalhadores nas matérias constitucionais, como a Constituição do México de 1917. O Brasil adicionou esses direitos 10 anos depois. A Constituição de Weimar na Alemanha também foi importante na época,

assim como a Carta Del Lavoro na Itália (1919) e a Declaração dos Direitos do Homem, que foi responsável pela incorporação das férias anuais, descanso e lazer. A Constituição Brasileira de 1891 instituiu a liberdade de associação.

A Constituição Federal de 1934, promulgada por Getúlio Vargas, trouxe uma grande evolução do direito do trabalho no Brasil e dela constava a jornada de 8 horas diárias de trabalho, a isonomia salarial, o salário mínimo, o repouso semanal, a proteção do trabalho do menor e da mulher, a liberdade sindical e as férias anuais. Em 1937 a Constituição Federal passou a cobrar o imposto sindical compulsório e instituiu o poder normativo na Justiça do Trabalho. A Constituição de 1967 e a Emenda Constitucional de 1969 não trouxeram novos benefícios, mantendo os já existentes.

A Constituição Federal Brasileira atual preceitua no art. 8º, a livre associação sindical, prescrevendo que o ato de constituição de um sindicato deve ser registrado, para que se garanta a unicidade sindical<sup>2</sup>. Eventual mudança do sistema de unicidade sindical para o de unidade sindical<sup>3</sup> poderá trazer progresso e força nas negociações coletivas. A Convenção 87 da OIT traz a unidade sindical como modelo ideal para que o sindicato possa atuar com mais liberdade e também ter mais força para defender os interesses da categoria.

A Constituição Federal de 1988 amplia os direitos dos trabalhadores, e também cria novos direitos, baseando-se na dignidade da pessoa humana.

Embora o mundo tenha vivenciado um duro processo de conquistas históricas ocorridas em âmbito trabalhista, o Brasil simplesmente importou a maioria dos direitos e comportamentos sem que houvesse um enfrentamento direto do problema. Esse processo revela uma superficialidade nas relações de trabalho existentes no Brasil e cabe ao empregador preservar o meio ambiente de trabalho saudável, ficando a seu cargo mantê-lo. Quando isso não acontece, a qualidade do

---

<sup>2</sup> Unicidade sindical – é o sistema pelo qual há a imposição legal de um só sindicato por categoria profissional em determinada base territorial (DELGADO, 2008, pág. 1221-1222).

<sup>3</sup> Unidade sindical – é o sistema pelo qual há, em um primeiro momento, a pluralidade sindical e pela demonstração de força e interesse de um ou alguns sindicatos, os empregados da categoria acabam por se filiar a somente um, sem que haja a imposição legal da unicidade sindical (DELGADO, 2008, pág. 1221-1222).

ambiente é rompida, podendo desencadear a violência moral conhecida como assédio moral.

O sentido do trabalho constitui um processo resultante de um contexto de interação da independência da valoração e da sobrevivência, (...) o trabalho constitui núcleo central na vida de homens e mulheres, sendo identificado simbolicamente pelos homens como dignidade, responsabilidade, capacidade, competitividade e força, reafirmando-se, simultaneamente, sua identidade social e sua existência individual. (...) O medo de perder o emprego aumenta a dependência em relação à empresa: o trabalhador entrega-se à produção e silencia a própria dor. Seu medo é manipulado pelas chefias, visando à produtividade (BARRETO; BERENCHTEIN NETTO; PEREIRA, 2011, p. 211).

Pela história do assédio moral, não há como se mensurar onde ele surgiu ou mesmo em que época o homem vislumbrou sobressair-se perante outro com alguma intenção desonrosa. Observa-se que o assédio está presente desde o início das relações entre os homens. A necessidade do ego de seus pares em elevar-se perante os companheiros é tão antiga quanto o trabalho.

Com o passar do tempo, o assédio moral ganhou conotação importante, ao observar-se a própria evolução do trabalho humano. O reconhecimento dos direitos humanos, a criação de um sistema de garantia constitucional e legal nos mais variados países, fizeram com que o homem mudasse sua forma de pensar, a fim de que a dignidade do ser humano fosse observada nas mais diversas condições, inclusive no meio ambiente de trabalho. O trabalho, que fora visto como castigo até então, passou a significar honra e dignidade (ÁVILA, 2009, p. 25).

A defesa da honra do trabalhador já era demonstrada por meio do reconhecimento do dano moral no ambiente de trabalho (ÁVILA, 2009, p. 124). O assédio moral, como conduta específica, diferente do dano moral foi introduzido há pouco tempo nos julgados brasileiros. Trata-se de um claro progresso da figura do

dano moral, aprimorando a defesa do meio ambiente de trabalho psicologicamente sadio. O dano moral continua existindo no próprio contrato de trabalho. O dano moral é o gênero do qual o assédio moral é uma espécie (SILVA, 2012).

A caminhada para o desenvolvimento das garantias dos trabalhadores ainda é grande, como se pode observar dos julgados atuais, em que o judiciário procura assegurar a integridade moral e física dos empregados, condenando os empregadores a pagarem indenizações com o fim de coibir a reincidência dos abusos cometidos.

## **1.2 Conceito**

A primeira figura do assédio moral surgiu na biologia, ao se observar pequenos animais expulsando outros animais invasores de seus territórios. Portanto, não advêm do direito a primeira constatação do assédio (ÁVILA, 2009, p. 17).

Segundo Fernando Antônio Marques Jr.:

Pode-se destacar vários lugares passíveis de ocorrência do assédio moral. Os principais são aqueles onde ocorre a relação de trabalho ou emprego; no ambiente familiar, decorrente das relações entre pais e filhos ou entre esposa e marido; em ambiente de estudo, como escola, cursos preparatórios para concurso, faculdades, etc., ou em qualquer outro ambiente em que haja relações hierárquicas reguladas pela competitividade (2009, p. 19).

Acrescenta Rosemeri Pedrotti de Ávila que:

Há uma diversidade de definições do fenômeno assédio moral nas relações de trabalho, Destarte, tomam-se emprestados das construções doutrinárias sobre o tema das áreas da Medicina, Psicologia, Administração e do Direito, os elementos indispensáveis para a definição de assédio moral (2009, p. 52).

De acordo com Sérgio Pinto Martins (2012, p.11) “na década de 1980, o médico alemão Heins Leymann utiliza a palavra *mobbing*, mas também emprega a palavra *psicoterror*, para descrever as agressões psicológicas sofridas pelos empregados no ambiente de trabalho”.

O assédio moral trabalhista é uma violência psicológica (MARQUES JR., 2009, p. 37). Essa violência pode ser ou não previamente articulada, mas certamente possui destinatário certo e finalidade específica de agredir a saúde psicológica do empregado. A violência moral destinada ao trabalhador fica entre o que é considerado público e o privado para o indivíduo. O agressor utiliza uma mistura entre ambos os aspectos da vida da vítima para derrubá-la mais rapidamente.

É necessário também estabelecer uma diferenciação entre o dano moral no ambiente de trabalho e o assédio moral. O assédio moral é figura relativamente nova, que nasceu do dano moral. O assédio moral é espécie do gênero dano moral (MARQUES JR., 2009, p.26). Os contornos do dano moral não conseguiram abranger todas as especificações acerca da violência psíquica sofrida pelo indivíduo. Houve necessidade da criação de uma nova figura no ordenamento jurídico para compor o que hoje é chamado de assédio moral. O dano moral e o assédio moral guardam similitude em aspectos tais como o abalo psicológico causado à vítima, a lesão de interesse não patrimonial, bem como o dever de indenizar pelo ato ilícito praticado. Contudo se distanciam em questões como a reiteração de condutas capazes de ensejar a indenização. No caso do dano moral, apenas um ato permite a sua configuração, enquanto que no assédio moral é preciso que exista uma repetição de condutas (SILVA, s.d.).

A figura do assédio moral descende do dano moral, o qual pode ser entendido como o “prejuízo que afeta o ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima sendo sua atuação na esfera dos direitos da personalidade” (VENOSA, 2008, p. 41), apresentando o assédio moral suas características próprias.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde:

Violência indica toda ação, incidente ou comportamento que se afasta do razoável e no qual a pessoa é agredida, ameaçada e humilhada por outra pessoa, outro trabalhador ou terceiros, no exercício da atividade profissional ou como consequência da mesma (BARRETO; BERENCHTEIN NETTO; PEREIRA, 2011, p. 224).

Marie France Hirigoyen assevera que o assédio são “as perseguições coletivas e as violências ligadas à organização, mas que podem incluir desvios que, progressivamente, transformam-se em violência física” (HIRIGOYEN, 2005 *apud* ÁVILA, 2009, p. 19).

A Organização Internacional do Trabalho explica que a violência moral consiste no uso deliberado da força e do poder contra uma pessoa, grupo ou comunidade, que cause ou tenha possibilidade de ocasionar lesões, morte, danos psicológicos, transtornos e privações (BARRETO; BERENCHTEIN NETTO; PEREIRA, 2011, p. 224).

Tal assertiva leva a crer que, embora a Organização Internacional do Trabalho tenha tido boa intenção ao conceituar o assédio moral trabalhista, não são acatados por grande parte do mundo. Ainda assim, o conceito trazido pela Organização continua oportuno.

O assédio não é novidade nas relações trabalhistas, ele está presente desde as primeiras relações de trabalho, sobretudo quando existe hierarquia no labor.

Para Fernanda Moreira de Abreu, o assédio é:

O assédio é uma agressão sistemática em um processo sutil de destruição do trabalhador, preponderando-se a figura da humilhação na existência de uma intencionalidade maldosa.

Trata-se, sendo estudiosos do assunto, da violência no trabalho, tendo como ingredientes o exercício do poder hierárquico, a exploração do medo de demissão, o incitamento à competição, à inveja, desqualificação, estimulados, permitidos ou ignorados pela empresa. Esse tipo de violência tem comprometido seriamente a saúde dos trabalhadores gerando *stress*, angústia e depressão. (2005, p. 48).

A jurisprudência anda no mesmo sentido, com relação à conceituação do assédio:

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. O 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, que tenha por efeito a ameaça do seu emprego e deteriorando o ambiente de trabalho. Para fazer jus à indenização por assédio moral o autor deve fazer prova nos autos da sua existência. (TRT 23ª R. – RO00973.2004.001.23.00-1 – Rel. Juiz Osmair Couto – DJMT 09.09.2005 - extraído do site do TRT 23ª R.)

As definições de assédio moral trazem em comum alguns pontos que podem ser chamados de cruciais para sua conceituação: o abalo psicológico e a conduta lesiva reiterada do agressor, que pode ser o próprio empregador, superior hierárquico ou mesmo um colega de trabalho, causando angústia e temor do desemprego.

O *site* Assédio Moral no Trabalho conceitua o terror psicológico abordando as principais características do *mobbing*:

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéicas de

longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego (BARRETO; BERENCHTEIN NETTO; PEREIRA, 2000).

Fernando Antônio Marques Jr.(2009,p.19) diz que:

Em conclusão, vale destacar que a prática do assédio moral visa a dominar a vítima, destruindo-a psicologicamente e, com isso, afastá-la do convívio profissional. A vítima fica acuada, sente-se vulnerável, isola-se do convívio social e o agressor obtém o resultado pretendido.

Assédio moral no ambiente de trabalho é a exposição do trabalhador à situações humilhantes e constrangedoras, reiteradas no tempo, em razão do trabalho desempenhado, conduta proveniente de chefe ou colega de trabalho, configurando relações perturbadoras de um ou mais agressores, fazendo com que a vítima perca sua integridade psíquica, levando-a a desistir do emprego.

Embora alguns pontos ainda possam ser repensados e trazidos ao conceito de assédio moral, o mais provável é que os parâmetros sejam os acima delineados, ou ainda que o legislador deixe que o conceito seja definido pelo intérprete, quando da interpretação do dispositivo, confeccionando uma norma aberta, tal como ocorreu com o Novo Código Civil de 2002, que foi esculpido de princípios e conceitos abertos, dando margem à interpretação conforme o tempo e o local em que o fato ocorre.

O fator espaço também deve ser analisado, pois o ambiente, o tipo de labor e o grau de escolaridade da vítima e do agressor devem ser sopesados na configuração do assédio. Um ambiente formal não comporta o mesmo tratamento de ambientes mais descontraídos onde os empregados se tratam por apelidos, o que para alguns, pode ser vexatório, enquanto que, para outros é trivial.

### 1.3 Classificação dos tipos de assédio moral: horizontal, vertical e misto

O assédio moral pode ser horizontal, vertical ou misto. A situação de terror psicológico pode ser provocada por superiores hierárquicos, pelos próprios companheiros de profissão, ou por ambos.

Com base nas suas experiências clínicas, HIRIGOYEN (2002) apresenta uma classificação do tipo de assédio moral existente nas organizações: o *assédio vertical descendente*, proveniente do comando hierárquico como abuso de poder; o *assédio horizontal*, aquele que surge entre colegas da mesma hierarquia funcional; o *assédio horizontal e vertical descendente*, o chamado misto, que ocorre em função da omissão do superior hierárquico diante de uma agressão; o *assédio ascendente*, caso raro, presente quando o poder, por alguma razão, não está com o comando superior. (AGUIAR, 2005, p. 30)

O assédio moral entre colegas de trabalho é o chamado assédio moral horizontal, “verificado nas relações entre colegas com o mesmo nível hierárquico” (ÁVILA, 2009, p. 36). Já os atos praticados pelos superiores hierárquicos ou empregadores é o chamado assédio vertical.

Há quem acrescente ainda o assédio moral vertical ascendente, em que a violência psicológica é perpetrada por um ou vários subordinados contra o superior (ÁVILA, 2009, 35).

Existe também quem discorde dessa classificação, admitindo-se somente o assédio moral vertical descendente, aduzindo que o assédio somente será caracterizado quando houver hierarquia entre assediador e assediado (AGUIAR, 2005, p. 30).

Fernando Antônio Marques Jr. alega ainda a existência do assédio moral misto, onde o terror psicológico é praticado tanto por colegas de profissão como por superiores hierárquicos:

Há também o assédio moral misto, que é bastante difícil de acontecer. A vítima é atacada tanto pelos colegas da mesma linha hierárquica como pelo seu superior ou empregador. Ocorre geralmente em empregos em que há muita competitividade interna e mal gerenciamento de recursos humanos, assim como em locais de trabalho onde impera a gestão por estresse e o superior ou patrão imprime um nível elevadíssimo de exigência. A agressão pode iniciar-se pelo superior hierárquico e alastrar-se pelos colegas da vítima, por receio de represálias futuras do chefe assediador (2009, p. 22).

Assim se conclui que quando o assédio parte do empregador ou superior hierárquico, o objetivo na maioria dos casos é o lucro. Quanto maior for a produção, mais lucro o empregador tem maior ascensão e o superior hierárquico obterá perante o dono do empreendimento. A estipulação de altas metas, praticamente inalcançáveis, pressionando o empregado configura o assédio moral quando o tratamento causar ao empregado prejuízo moral manifesto. O assédio moral acontece devido ao abuso de poder, hierárquico ou moral, provocando um cenário de discriminação dentro da empresa.

#### **1.4 Caracterização do assédio moral**

As palavras empregadas, a forma como tais palavras são entoadas e o meio em que são expressas podem caracterizar o assédio quando forem capazes de causar reiteradamente terror psicológico na vítima. O sujeito passivo, além de ter sua vida desorganizada psicologicamente, assediado em sua moral, por vezes, ainda é exposto às demais pessoas do ambiente de trabalho, de forma vexatória. Ele não tem como desligar-se do emprego diante da necessidade de sobrevivência e o assédio continua atormentando sua vida. O assédio moral ainda pode ser configurado por uma situação mal resolvida de competitividade na empresa, em razão da promoção de um colega de trabalho (MARQUES JR., 2009, p. 19).

A caracterização das doenças provenientes do assédio moral no trabalho, por vezes é velada. Não se quer admitir que o empregado está doente em

virtude do ambiente de trabalho viciado. Não é comum admitir que o empregado encontra-se deprimido em razão do assédio moral no labor. O empregado diante da força que lhe é impressa, cala-se e sofre em silêncio o assédio.

Nesta conjunção, novos discursos foram acrescentados à história das doenças e mortes do / no trabalho. Mesmo com o aumento de suicídios entre executivos, quer no Brasil quer em outros países, prevaleceu e permanece o silêncio quanto ao nexos com o trabalho. Portanto, o ato e a essência do suicídio em sua relação com o trabalho parecem inexistir. E desse modo continua o sigilo do nexos causal, o que fortalece o campo das causalidades relacionado aos transtornos mentais (angústias, depressão, alterações de comportamento, bipolaridade, esquizofrenia, entre outras), reservando-lhe o status de patologia que deve ser tratada. (BARRETO; BERENCHTEIN NETTO; PEREIRA, 2011, p. 231).

Em muitas organizações empresariais existe um sistema de organização interna que prevê a estipulação de metas exorbitantes, a pressão no trabalho e uma quantidade demasiada de horas extras. Nesse contexto não há somente uma vítima, mas um grupo de vítimas, como se pode notar nas organizações fordistas e toyotistas de produção. Os métodos fordista e toyotista de produção levaram ao suicídio e à decepação muitos empregados, sujeitos a mecanização da mão de obra e ao capitalismo extremo. Desde então a sociedade sofre do mesmo mal: o sistema capitalista de produção, que traz o ônus da maquinização do ser humano. O que interessa é a produção, sendo que é preciso produzir cada vez mais, em menos tempo, com a mesma quantidade de mão de obra. Nestes métodos de produção, em que cada trabalhador cuida de uma parte mínima da elaboração do produto, sem qualquer desenvolvimento mental, o empregado tem sua capacidade intelectual tolhida. Atualmente, com o avanço tecnológico há a mesma precarização da mão de obra, mas em setores diferentes (Apple, Dell, Hewlett Packard, Microsoft, Motorola, Sony Ericson, Intel, Nokia...) (BARRETO; BERENCHTEIN NETTO; PEREIRA, 2011, p. 237).

A partir do início do século XX, a produção é organizada basicamente em três modos: taylorismo, fordismo, toyotismo. Foge ao escopo deste trabalho discutir as características do período intitulado taylorismo/fordismo, visto que o Assédio Moral se inicia no momento histórico posterior a eles, denominado toyotismo (BARRETO; BERENCHTEIN NETTO; PEREIRA, 2011, p. 101).

Ainda de acordo com Margarida Barreto (2011, p. 101), novas formas de organização e gestão de trabalho foram introduzidas, demonstrando menos rigidez nos parâmetros de gestão dos empregados.

O controle/gestão que a empresa exerce sobre o processo de trabalho é um elemento determinante de materialização da submissão real do trabalho ao capital. As mudanças operadas nos processos de trabalho e o controle que a empresa exerce sobre eles têm, como consequência, por um lado, a potenciação do capital na medida que aumenta a extração da mais-valia e, por outro, tem servido como instrumento de neutralização, obstrução e destruição das formas de resistência e organização dos/as trabalhadores/as (BARRETO; BERENCHTEIN NETTO; PEREIRA, 2011, p. 101)

Essa forma de conduzir o trabalhador e de gerir a produção perdurou até o final dos anos 60. Após esse período a organização do trabalho sofreu transformações, a fiscalização do empregado passou a ser exercida maneira indireta, não havia mais o controle do superior diretamente sobre o empregado, havendo a manipulação dos sentimentos e emoções dos trabalhadores.

O toyotismo é vigente no século XXI, mas coexiste com o fordismo e taylorismo e tem como traço central o controle agora não mais exercido, formalmente, por uma pessoa denominada para tal fim e como tal reconhecida, como o supervisor, mas é um controle internalizado, a ponto de dispensar o supervisor, o controle é exercido de cada um sobre si mesmo e sobre o outro, parceiro de tarefas. Neste momento se faz mister o uso manipulatório das emoções, dos afetos (BARRETO; BERENCHTEIN NETTO; PEREIRA, 2011, p. 107).

Ora, no fordismo o controle podia ser explícito, no toyotismo é preciso mascarar o domínio que o capital exerce, é preciso

naturalizar de tal modo os processos de controle, que eles apareçam como internos, inerentes à “natureza humana” e como tal, impossíveis de combater. Para que tal processo ocorra, são necessários métodos de gestão/controle com uma nova qualidade, da mesma forma que Taylor e sua “administração científica” tanto contribuíram no fordismo. (BARRETO; BERENCHTEIN NETTO; PEREIRA, 2011, p. 107/108)

Sérgio Pinto Martins (2012, p. 24) acrescenta que se houver fiscalização e exigência dentro de critérios razoáveis não há que se falar em assédio moral. Porém, não tem o empregador o direito de fiscalizar a intimidade do empregado.

O trabalhador é o meio e não o fim do processo de produção. Hoje os empregados chegam a laborar mais de 60 horas por semana. Saem da empresa, alojam-se juntos em quartos apertados. (BARRETO; BERENCHTEIN NETTO; PEREIRA, 2011, p. 237).

O empregado não consegue pedir demissão, pois necessita do dinheiro para sobrevivência e sua situação pouco se difere do trabalho escravo de índio e negro, presente na história do Brasil (BARRETO; BERENCHTEIN NETTO; PEREIRA, 2011, p. 55).

O estresse, mesmo que ocasionado pelo desenvolvimento do trabalho, não é determinante para a configuração do assédio. O *mobbing* deve ser originado da conduta do assediador voltada para o gravame psicológico do empregado. Para caracterizar o assédio moral, não é qualquer espécie de ordem ou conversa do sujeito ativo que vai configurar o assédio. O ato deve conseguir causar, ou ter possibilidade de causar lesão, danos psicológicos, transtornos, privações ou mesmo a morte, o que não pode ser confundido com o estresse.

O assédio moral não se confunde com o estresse. Este pode ser consequência do assédio moral. O estresse no trabalho pode ser decorrente de muito trabalho, de trabalho em jornada excessiva, mas não do fato do empregado estar sendo assediado. O estresse no trabalho pode ocorrer indistintamente para várias pessoas. O assédio

moral é específico para uma ou algumas pessoas. (MARTINS, 2012, p. 24)

O suicídio traduz a dor mais forte que o ser humano não conseguiu suportar em um ato de desespero. O sofrimento do suicida e, mesmo daquele que sofre o assédio moral e não comete tal ato, se espalha a outros seres humanos a seu redor e acarreta mais dor aos amigos e familiares do assediado. O pai não consegue dar atenção aos filhos, o marido não está mais presente junto a sua esposa, não há a convivência com amigos. O ser humano vai perdendo sua identidade e as pessoas próximas não conseguem entender por quê.

O impacto econômico é outra consequência da relação de assédio. Além de perder o emprego o indivíduo se afasta do trabalho e necessita de auxílio doença, onerando os cofres previdenciários (ÁVILA, 2009, p. 101/102).

A dor e o sofrimento estão presentes no assediado, com base nessa informação, a Organização Mundial da Saúde (OMS) preocupada com a dor e o sofrimento do trabalhador asseverou que:

A violência moral consiste no uso deliberado da força e do poder contra uma pessoa ou grupo ou comunidade, que cause ou tenha possibilidade de ocasionar lesões, morte, danos psicológicos, transtornos e privações (2002), o que impõe um grau significativo de dor e sofrimento (AGUIAR, 2005, p. 223).

É de analisar-se também que a opressão causada por um ser humano a outro há que ser consciente no sentido de produzir algum mal real e passível de segregação do agente opressor, ou seja, é necessário que haja dolo do assediador. Assim:

Outra característica do assédio moral é que a conduta do agressor, necessariamente, é dolosa. Essa conduta não decorre naturalmente das condições de trabalho, mas sim de uma ação pessoal, perversa e reiterada do agressor, que tem como objetivo aniquilar psicologicamente uma determinada pessoa que trabalhe com o agressor ou com a vítima (MARQUES JR., 2009, p. 25).

É também o posicionamento de Sérgio Pinto Martins, corroborando que a intenção do assediador seja a de causar o terror psicológico, acrescentando que a conduta capaz de causar o *mobbing* pode ser a omissiva:

Deve haver intenção da prática do assédio. Isso pode ocorrer por ação de certa e específica pessoa, mas também por omissão do empregador, que não pune o assediador. Além do que, o indivíduo pode pensar que está sendo assediado, mas não há a intenção do assediador. É uma interpretação errônea dos fatos feita pela vítima. (MARTINS, 2012, p. 20)

São dados importantes para caracterização do assédio o tempo e o lugar da opressão. O valor imputado a determinados discursos dependerá de onde ele está sendo proferido e do local do ato. Os valores ocidentais em muito diferem dos orientais. A noção de igualdade, por exemplo, não é a mesma. Homens e mulheres são tratados de diferentes formas nos mais diversos países. Há circunstâncias de trabalho que são consideradas penosas, desumanas, porém, o labor é ali desenvolvido de determinada forma em decorrência dos costumes históricos do lugar. É o que acontece em alguns países árabes, em que homens e mulheres tingem tecidos em total situação de insalubridade, considerada desumana para os ocidentais. Os elementos para caracterização do assédio moral trabalhista não podem ser considerados os mesmos em outros lugares do mundo. Isso também acontece em relação a diferentes tipos de ambiente de trabalho, homens em relação a mulheres e a classe social, devem ser levados em consideração para que se julgue o assédio moral configurado ou não (BARRETO, BERENCHTEIN NETTO, PEREIRA, 2011, p. 112/113).

Torna-se necessário considerar também a forma de organização do trabalho, a ideia de acúmulo de riquezas, própria do capitalismo ocidental, em que se destaca uma legitimação na exploração do trabalhador e sua coisificação.

Com a modificação da fundamentação econômica, toda a imensa superestrutura é transformada mais ou menos rapidamente. Na consideração destas transformações, deve estabelecer-se sempre uma distinção entre a transformação material das condições

econômicas de produção, que se podem determinar com o rigor da ciência natural, e as formas legais, políticas, religiosas, estéticas ou filosóficas – em suma, ideológicas – pelas quais os homens tomam consciência deste conflito e lutam para solucioná-lo. (MARX – ENGELS, 1986, p. 41)

Embora as mudanças aconteçam, de acordo com Karl Marx “mais ou menos rapidamente”, o modo de tratar o assédio moral vem se modificando lentamente com o passar do tempo, juntamente com a noção de dignidade humana.

A violência pode não estar explícita, sendo executada por meio de omissões e poderá se caracterizar pelo desprezo, ironia ou a contínua demonstração aos outros empregados de suas funções superiores, tal como ocorre no assédio moral vertical. Não é necessário que haja plateia para expor o assediado. Esse prejuízo também é sentido pelo trabalhador, que sofre pela reprovação de seus colegas. É recomendável que o assediado procure se relacionar com o assediador somente na presença de testemunhas. Neste sentido, o pensamento de Sérgio Pinto Martins assevera que “O assediado deve evitar conversar com o agressor sem estar na presença de testemunhas, pois o assediador poderá lhe causar prejuízos”.

Em grande parte das vezes, o assediador busca o final do contrato de trabalho do assediado. A vítima pode contar com alguma garantia ao emprego e como não pode ser dispensada, acaba sofrendo o assédio moral com o intuito de que ela própria peça sua dispensa, como ensina Martins (2012, p.64):

Lembro do caso de empregado com função especializada que teve doença profissional na empresa e tem garantia de emprego até a aposentadoria, por força de norma coletiva. Seu chefe vive tentando demití-lo por justa causa. Não tolera faltas mais simples, como chegar atrasado. Entretanto, há dias em que não trabalha e fica o dia todo sem fazer nada, sentado num banco. Outros funcionários, que têm a mesma função, têm trabalho para fazer, mas ele não (MARTINS, 2012, p. 64).

Existem várias formas do assediador manifestar-se como: o próprio silêncio, o controle do tempo no banheiro, divulgação de doenças, problemas pessoais e características físicas.

O intuito do assediador é fazer com que o assediado abandone o emprego ou de sobressair-se. Caso o assediado tenha sido demitido ou pedido demissão, em virtude do assédio, a reintegração ao trabalho seria a medida necessária. Mas, como os ânimos dos envolvidos se tornam alterados, a reintegração deverá ser substituída pela indenização.

A exposição ao assédio se dá de forma contínua. Não será considerado assédio fatos isolados, que não repercutam como agressão à dignidade do empregado. O processo de assédio é caracterizado por condutas reiteradas, o que resta pacificado pelos entendimentos colhidos no trabalho, que adiante se verá. Por mais grave que seja a violência psicológica causada ao trabalhador, é preciso lembrar que:

Para que se possa falar de assédio moral, é fundamental o requisito reiteração. A violência psicológica deve ser regular, sistemática e durar no tempo, ou seja, não é algo esporádico. (ÁVILA, 2009, p. 60)

O prolongamento no tempo da violência psicológica é necessário a fim de caracterizar o assédio moral. A conduta reiterada deverá ser capaz de produzir o prejuízo moral ao empregado, causando temor e perseguição ao assediado.

(...) podemos observar uma característica importante do assédio moral, isto é, quando analisamos separadamente cada um dos gestos que o compõe, corremos o risco de banalizar essa forma de violência, pois cada gesto pode nos parecer inofensivo, mas a sinergia e os resultados da combinação repetida desses gestos vão produzir efeitos destruidores, que acabam por “destruir” psicologicamente a pessoa que foi o alvo do assédio (BARRETO, 2011, p. 205).

A periodicidade dessas condutas (ação ou omissão) não pode ser estipulada matematicamente, não se pode dizer que a reiteração restará configurada

se ocorrer durante uma semana, um mês ou um semestre, é o que assevera Sérgio Pinto Martins (2012, p. 20):

A constância do assédio moral não está vinculada a um período exato, pois pode ser diária, semanal ou quinzenal. Vai depender de cada caso a ser examinado. Dependendo do caso, se fosse observado um prazo rígido para a configuração do assédio moral, poderiam ser tratadas duas hipóteses iguais de forma diferente e não seriam punidos os culpados. (2012, p. 20).

A mera estipulação de metas não determina o assédio moral. Assim como a cobrança por si só, pela produção também não o é, eis que o empregador tem o dever de gerir seu estabelecimento e torná-lo produtivo, atendo-se a função social da sua propriedade. O estresse somente caracteriza o assédio moral quando houver excesso nas exigências do trabalho.

Assim, para caracterizar o assédio moral deve existir uma reiteração de condutas do assediador capazes de provocar um terror psicológico. Essas condutas podem ser uma ação ou omissão dirigida à vítima. Do mesmo modo, deve-se observar o tempo e o lugar onde essa conduta é realizada, a fim de se verificar como o trabalho é organizado. Consigna-se que o excesso de cobrança e de fiscalização, assim como o estresse podem não ser características do assédio moral.

### **1.5 Sujeitos do assédio**

Os sujeitos do assédio moral em um primeiro momento são o agressor e a vítima. Contudo, pode-se acrescentar a plateia (os espectadores) do assédio (ÁVILA, 2009, p. 48).

As vítimas dessa violência não nasceram com algum transtorno psiquiátrico, adquirem essa patologia no meio em que vivem. Segundo Margarida Barreto (2011, p. 224), as doenças e o próprio suicídio não se tratam de transtorno psiquiátrico, e também não dizem respeito à natureza humana, é um assassinato

corporativo ou de Estado. Na verdade o sujeito quer denunciar as condições a que é submetido. A vítima do assédio não é, originariamente, um doente mental, ou alguém portador de algum distúrbio. É uma pessoa normal, que é submetida a um meio ambiente poluído. Pode-se pensar inicialmente que o assediado é o portador de um desvio psicológico. No entanto, pode ser o oposto: o assediador é quem possui desvio de caráter. O assediado poderá sofrer abalo psicológico porque foi submetido à tortura no ambiente de trabalho.

A vítima, no meio ambiente de trabalho, não se revela um empregado desidioso, relapso ou negligente. Ao contrário, normalmente ela é uma pessoa responsável, que desempenha suas tarefas de uma forma bastante a contento, nos prazos estabelecidos. Essa pessoa se tornou vítima, não em decorrência de seu desempenho profissional, mas principalmente porque é bem-educada, ingênua, insegura e, em razão disso, não consegue defender-se das agressões.

Nesse sentido, ela se torna vítima por vários motivos. Porque sua situação de trabalho incomoda demasiadamente o agressor e, porquanto é pessoa psicologicamente frágil e, em razão disso, encontra muita dificuldade em revidar as agressões (MARQUES JR., 2009, p. 29).

O empregado, muitas vezes, está inserido em um ambiente de trabalho organizacional, sem autonomia, bem parecido com o sistema toyotista e fordista, onde o que importa é somente o lucro e o que interessa é a produção, sendo que, a função social da propriedade e do contrato de trabalho não são observadas. É um ambiente viciado, propício para o assédio moral. A vítima é fragilizada frente ao poder econômico do empregador. O temor do desemprego leva à “coisificação do homem”, rebaixando-o apenas à condição de instrumento de produção. Ele passa a ser visto, não mais como ser humano, no cerne dessa forma de produção. O sistema organizacional do trabalho contribui para a vitimização do trabalhador.

No âmbito dessa sociedade, em outras palavras, os cidadãos já não são mais capazes de forjar um acordo fundamental sobre o que é bom ou mau, justo ou injusto, limitando-se, quando muito, a aceitar e

seguir acriticamente as diretrizes impostas pelas organizações às quais estão vinculados e nas quais estão inseridos. O “homem organizacional”, afirmam os teóricos da administração, são preparados para conceder seu lugar dentro de cada estrutura burocrática e, por esse motivo, costumam exigir apenas o que é anunciado como possível de ser oferecido pelas organizações a que pertencem; seu comportamento está compreendido no desempenho dos papéis prescritos e sancionados por normas a partir de certos valores enraizados, isto é, por configurações de comportamento que são exigidas de todos aqueles que desempenham tarefas no âmbito de um determinado relacionamento funcional. (FARIA, 2000, p. 173)

O assédio não se restringe apenas a um só indivíduo, pode atingir um grupo ou uma comunidade de pessoas, caracterizando assédio moral coletivo.

Afirma-se que o assédio moral agride a própria natureza humana, não só com relação aos danos patológicos ocasionados, mas também quanto à própria dignidade da pessoa humana. Apesar da igualdade entre os homens, cada qual possui sua própria existência, suas ações e discursos a fim de suprirem suas necessidades intrínsecas e singulares.

É com palavras e atos que nos inserimos no mundo humano, e essa inserção é como um segundo nascimento, no qual confirmamos o fato original e singular do nosso aparecimento físico original. (ARENDR, 2005, p. 189)

A particularidade humana é essência da análise das relações sociais. O homem não pode ser tratado como coisa. Enquanto cada ser humano é único em toda a existência, as coisas, por mais infungíveis que sejam, são sempre destinadas a possuir a essência de coisa, desprovida de vontade e valor moral. A coisificação do homem não consegue identificá-lo num contexto material e espiritual favorável.

Com a coisificação do homem, as relações deixam de ser entre seres humanos, passando a se reportarem de homem à coisa. O “homem-coisa” não alcança interlocução com seus semelhantes, encontra no isolamento seu refúgio à opressão tirana do sistema de produção.

O ser humano se manifesta por meio da palavra, expressando-se por atos e vozes. Quando se manifesta consegue socializar-se e quando deprimido isola-se. A necessidade que tem de socialização o deixa suscetível de dominação por outro homem. Essa dominação muitas vezes ocorre pelos meios de produção, pelo capitalismo, pelo abuso do poder diretivo e pelo abuso da subordinação hierárquico-fabril.

Na ação e no discurso, os homens mostram quem são, revelam ativamente suas identidades pessoais e singulares, e assim apresentam-se ao mundo humano, enquanto suas identidades físicas são reveladas, sem qualquer atividade própria, na conformação singular do corpo e no som singular da voz. (ARENDRT, 2005, p. 192).

A dignidade humana é alcançada pelas relações entre os homens, pelo respeito, admiração e fraternidade que guardam entre si. O medo do desemprego é a principal causa da existência do assédio. Para garantir o emprego, a vítima se sujeita a atitudes antiprofissionais. O superior ou o dono do negócio transfere insegurança para sua equipe mediante atitudes autoritárias. O empregado passa a não se reconhecer como profissional, ficando suscetível a qualquer tipo de assédio. A situação piora quando o assediador encontra um funcionário submisso. O assédio pode ocorrer por relações autoritárias, onde há a manipulação do medo, a obrigatoriedade no alcance de metas árduas, programas de qualidade associados a produtividade. Exige-se cada vez mais do empregado, que deve possuir qualificação, autonomia, ter experiência, espírito competitivo, criatividade, disponibilidade para jornadas prolongadas, saber trabalhar em grupo, com terceirização dos riscos. Deve estar apto a produzir muito com baixo custo.

A vítima do assédio se sujeita a degradação do meio ambiente de trabalho, onde as atitudes e condutas negativas de colegas ou superiores trazem a ela prejuízos de ordem psicológica que acabam por acarretar diminuição na sua destreza para o labor. O assediado distancia-se do grupo, não mais se confraterniza, sente-se inferior, objeto de vaias e absolutamente envergonhado perante os outros empregados. A seu turno, os demais empregados também passam a temer serem

vítimas do assédio, dando ensejo a tolerância e silêncio. O medo de delatar o ocorrido, ou mesmo de serem testemunhas, se espalha fazendo que a situação se torne ainda mais patente e difícil de ser revertida.

Marie France Hirigoyen, a seu turno, afirma que não se pode dizer que de um lado haverá a vítima e do outro o malfeitor, a linha divisória não é assim tão nítida. O homem, mesmo bom, poderá se tornar um sujeito perverso e improdutivo, de acordo com o meio ambiente laboral. O mesmo ocorre com as vítimas, que não podem ser vistas como “pobres inocentes”. A linha que os separa é tênue e, além da personalidade da vítima, há que se levar em conta também a personalidade do agressor (2005, p. 215).

O dano causado à vítima poderá ser diagnosticado como permanente ou transitório. Contudo, não se verifica a necessidade de que o empregado seja acometido por alguma patologia para configurar o assédio. A ansiedade causada ao trabalhador é a principal consequência do assédio moral.

Os especialistas do homem em situação de trabalho nunca sequer mencionaram a ansiedade dos trabalhadores em linha de montagem ou na produção por peças. Entretanto, esta ansiedade permeia todos os textos escritos por trabalhadores e todas as suas falas espontâneas, por menor atenção que se lhe dê. De onde provém esta ansiedade?

Esta ansiedade de que raramente se fala, participa do mesmo modo que a carga física do trabalho, ao esgotamento progressivo e ao desgaste dos trabalhadores.

Ao lado do medo dos ritmos de trabalho, os trabalhadores falam sem disfarces dos riscos à sua integridade física que estão implicados nas condições físicas, químicas e biológicas de seu trabalho. Sabem que apresenta um nível de morbidade superior ao resto da população e, sobretudo, que a longevidade da categoria é de dez a quinze anos inferior à dos professores primários”. (DEJOURS, 2011, p. 73/74)

Os motivos do assediador podem ser inúmeros, assim como seu perfil pode ser variado, mas sua intenção deve ser considerada para se concluir pela existência do assédio moral. Ou seja, a vontade direcionada a causar um dano

psicológico deverá ser analisada. Como Marie Francie Hirigoyen ensina acima, a personalidade do sujeito ativo há que ser levada em conta. É este também o entendimento de Fernando Antônio Marques Jr. ao mencionar os estudos de Margarida Barreto:

Como visto nessa pesquisa, o agressor ostenta diversos perfis, podendo o assédio ser praticado pelo chefe, por subordinados ou por colegas de trabalho de mesma hierarquia, dependendo de qual tipo se está detectando, se ascendente, descendente, horizontal ou misto, e que a estratégia do agressor envolve atos de violência, praticados periodicamente (2009, p. 26)

O agressor, como já afirmado, não será necessariamente uma pessoa má. Fora do ambiente laboral pode adotar outro comportamento, inclusive com a vítima, tal atitude pode ser notada mais facilmente em chefes que estão há pouco tempo no poder. Aqueles já acostumados com o cargo lidam melhor e com mais facilidade com as relações sociais do trabalho (MARQUES JR., 2009, p. 27).

Fora do ambiente propício para o assédio moral, o ambiente de trabalho, normalmente o agressor é uma pessoa agradável, como qualquer outra, participa de reuniões sociais, interage com os colegas e com os subordinados, inclusive com a própria vítima, fazendo brincadeiras. O agressor não detecta divergências entre ele e a vítima, razão pela qual seu comportamento é exatamente igual ao de dos demais (MARQUES JR., 2009, p. 27/28)

O temor do empregado no assédio moral é o desemprego. Mas nem sempre o assediador intenciona o abandono do cargo por parte do assediado. Muitas vezes o que se quer é marginalizar o empregado dentro do trabalho.

Além da vítima e agressor, o assédio moral conta com outro sujeito: os espectadores, que podem se conformar ou não com o assédio moral. De acordo com Rosemari Pedrotti de Ávila os espectadores podem até mesmo contribuir com o assédio: são os chamados espectadores ativos. Há também a plateia que apenas presencia os fatos e a que procura proteger a vítima (2009, p. 48/49).

Neste interim, os sujeitos imediatos do assédio moral são a vítima e o agressor: sujeito passivo e sujeito ativo. A vítima não é um doente mental ou alguém que já possua predisposição a sofrer de algum distúrbio psicológico, mas para que seja considerado sujeito passivo deverá efetivamente portar um terror psicológico pelo abalo em sua dignidade dentro da relação de trabalho. No sujeito ativo se nota a vontade dirigida ao assédio, não sendo crucial que o assediador seja pessoa má. Além dos principais sujeitos, há também a figura dos espectadores, responsáveis por agravar a conduta, acabar com ela ou simplesmente presenciar as ocorrências.

## **2 PODER DIRETIVO E ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**

As discussões sobre o assédio moral no ambiente de trabalho ganham corpo a partir da evolução dos direitos do trabalhador, especialmente após a Constituição Federal de 1988, onde os direitos dos empregados foram ampliados. As necessidades dos trabalhadores são fatores determinantes para a incorporação de novos direitos. O meio ambiente do trabalho, as novas nuances da família, da sociedade, da religião e dos excluídos são algumas das necessidades que o ordenamento jurídico não tem conseguido amparar de forma total, já que a concretização depende também da efetividade da jurisdição, onde se perfaz o direito quando de sua violação ou ameaça.

Sendo o trabalho desenvolvido em clima de tensão, competição excessiva, rigor excessivo, xingamentos, degradações, ameaças e quantidade de trabalho incompatível com a jornada, o empregado irá amalhando mágoas, aniquilando sua autoestima, ficando cada vez mais introspectivo e depressivo e com menor rendimento profissional.

Não é qualquer conduta praticada pelo empregador, superior hierárquico ou colegas de trabalho que vai configurar o assédio. É necessário que haja reiteração, prática repetitiva e prolongada no tempo, constituindo-se em verdadeira perseguição de condutas abusivas (vexatórias, perversas, ofensivas,

discriminatórias), com a intenção de prejudicar ou excluir a vítima, com viés psicológico e nexos de causalidade entre o dano sofrido e a conduta assediada.

O poder diretivo não pode extravasar seus limites racionais ao impor sanções, penalidades e proporcionar tratamento desumano ao empregado. É importante avaliar as faltas cometidas pelo empregado a fim de não sujeitá-lo ao ridículo perante os demais empregados ou a ele próprio. O empregador não deve aplicar mais de uma medida punitiva para o mesmo fato, mas está autorizado a aplicar a advertência, a suspensão e a demissão por justa causa, desde que embasadas comprovadamente no art. 482 da CLT.

## **2.1 O poder diretivo na relação de emprego e na relação de trabalho**

Após a Emenda Constitucional n. 45, de dezembro de 2004, a Constituição Federal passou a tratar com distinção as relações de emprego e as relações de trabalho. A competência da justiça do trabalho, até então, ficava circunscrita às relações de emprego e, excepcionalmente, quando havia previsão legal, para algumas relações de trabalho. Atualmente a Constituição Federal assevera que cabe à justiça do trabalho julgar as ações oriundas da relação de trabalho, não se atendo apenas à relação de emprego como fazia antes. Desta feita, a nova redação do art. 114, inciso I, da Constituição Federal:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I – as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

Algumas relações de trabalho já eram julgadas pela Justiça do Trabalho, tal qual ocorre com os pequenos empreiteiros. Mas, também conforme já afirmado, a intenção do legislador foi a de trazer para a justiça especializada mais trabalhadores, que antes ficavam à margem de vários direitos alcançados pelo ramo trabalhista.

De acordo com art. 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal:

XXIX – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

Embora o artigo já descortinasse a relação de trabalho, conclui-se que o ordenamento jurídico se utiliza de expressões próximas para regradar o mesmo instituto. Tormentoso asseverar que a relação de trabalho descrita pelo legislador constituinte não seria aquela mesma relação de emprego já utilizada anteriormente. Assim expõe Maria Cecília Máximo Teodoro:

Nesse sentido, com todo o respeito, pode-se dizer que, tendo em vista a norma já estabelecida, a interpretação mais coerente seria aquela pela qual não haveria a ampliação da competência da Justiça do Trabalho, ainda que a contragosto do legislador reformador, para passar a julgar as relações de trabalho que não sejam caracterizadas como relação de emprego (exceto aquelas especificadas em texto de lei – inciso IX do mesmo art. 114). (DELGADO, 2005, p. 93)

Alega ainda a Constituição Federal nos incisos VI e IX, do art. 114:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

VI – as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.

IX – outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

Rosimeri Pedrotti Ávila (2009, p. 102) aduz que “o assédio moral pode se estabelecer tanto na relação de emprego como na relação de trabalho”. Assim, não há dúvida de que o assédio moral, assim como o dano moral pode estar presente na relação de trabalho.

Considerando que o assédio moral é espécie do gênero dano moral e, quando praticado o assédio na relação de emprego ou de trabalho, não há dúvida de que a competência para o julgamento da ação de indenização é da Justiça do Trabalho. O legislador ainda poderá cuidar da matéria de maneira expressa, quando regulamentar o assédio moral, dispondo no texto da lei que a competência para julgamento será da Justiça do Trabalho.

## **2.2 Justificação Jurídica do Poder Diretivo: Fundamentos do Poder Empregatício**

A fundamentação jurídica para o poder empregatício do empregador é encontrada no art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, onde ao definir empregador, expõe que cabe ao mesmo dirigir “a prestação pessoal de serviços” do empregado. Em outras palavras, é o empregador quem organiza a atividade do empregado e também de seu empreendimento. Cabe ao empregador o poder de controle, que é o de organizar, fiscalizar e disciplinar as atividades de seus empregados. Esse poder é observado quando o empregador procede à revista de seus empregados, ao final da jornada de trabalho ou monitora por meio de circuitos internos de televisão o acompanhamento das atividades do empregado e, também, quando a exige marcação do ponto para confirmação da presença.

O poder empregatício encontra embasamento no poder-dever do empregador de gerir seu estabelecimento comercial a fim de cumprir a função social que seu empreendimento tem perante a sociedade. Para tanto, a legislação lhe permite “dirigir” a prestação pessoal de serviços, regulamentando, fiscalizando e disciplinando o ambiente de trabalho. Obviamente, com ponderação, razoabilidade, urbanidade, proporcionalidade e sempre de modo a possibilitar que o empregado tenha um meio ambiente de trabalho psicologicamente sadio e fisicamente saudável.

## **2.3 O Poder Diretivo**

Ao empregador cabe o poder diretivo do contrato de trabalho, também chamado de poder empregatício, que compreende: dar ordens, fiscalizar e

disciplinar. Entretanto, deve agir com prudência, observando a proporcionalidade e a razoabilidade no seu cotidiano. Não pode deixar que o ambiente de trabalho torne-se um antro de má postura dos empregados, pois deve atender ao fim social da empresa ou seja a função social de seu empreendimento. Contudo, para atingir esse objetivo não poderá escravizar seus trabalhadores, impor punições severas demais, instalar um ambiente de nervosismo, temor e desrespeito.

Poder diretivo do empresário é a capacidade, oriunda do seu direito subjetivo, ou então da organização empresarial, para determinar a estrutura técnica e econômica da empresa e dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando a realização das finalidades daquela. (MAGANO, 1982, p. 94)

O fato de o empregador poder aplicar a sanção que ele achar necessária ao seu empregado, para manter a ordem na empresa, não lhe dá o direito de abusar do poder empregatício.

O poder diretivo consiste no dever (e não na faculdade) do empregador de organizar o ambiente de trabalho, de forma coerente, determinando as normas de caráter técnico, disciplinar e de subordinação. Encontrando embasamento no art. 2º, “caput”, da CLT e aduzindo que o empregador “dirige pessoalmente a prestação de serviços dos seus empregados”.

O poder diretivo deve ser entendido como capacidade, porque este conceito constitui o seu gênero próximo. Em apoio a tal entendimento, há de ser lembrada a legislação portuguesa, que, como já vimos, trata do poder diretivo, sob a rubrica da competência do empregador. Não adotamos o termo faculdade, preferido pela maioria dos autores, em virtude de a considerarmos mero atributo do direito, uma qualidade ou potência, que lhe é inerente, e que, por isso mesmo, não pode ter extensão maior do que o objeto a ser definido. (MAGANO, 1982, p. 94/95)

O poder diretivo se subdivide em outros quatro poderes que embasam o poder diretivo. São eles: o poder de organização, o poder regulamentar, o poder fiscalizatório e o poder disciplinar.

## **a) Poder de organização**

O poder de organizar a propriedade da empresa é inerente do empregador, que irá coordenar os fatores de produção para atrelar a função social da empresa ao seu direito de propriedade, é o que reza a atual Constituição Federal.

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:

III – função social da propriedade;

Otávio Bueno Magano diz que o empregador exerce o poder de organização a fim de atingir os objetivos da empresa. Para isso determinará as condições de trabalho e métodos de produção.

Melhor se conceitua o poder de organização, afirmando-se consistir na capacidade do empresário de determinar a estrutura técnica e econômica da empresa bem como a estratégia tendente à realização dos objetivos desta. A estrutura técnica diz respeito à forma jurídica da empresa, ao local onde funciona, ao equipamento de que se utiliza, às condições de trabalho que nela devem prevalecer. A estratégia refere-se aos objetivos da empresa e aos métodos adotados para a sua consecução. (1982, p. 99)

O poder de organização é de grande importância, pois que delibera sobre o modo de produção determinando como será o desenvolvimento da atividade, podendo permitir uma visualização, já neste momento, de possíveis políticas internas destinadas a causar ao empregado cotidianamente terror moral.

## **b) Poder Regulamentar**

O poder regulamentar decorre da possibilidade do empregador, unilateralmente, baixar normas gerais que são agregadas à relação de emprego.

Sendo a relação empregatícia de natureza contratual, pode-se afirmar que o empregador tem a faculdade de acrescentar, por meio do regulamento da empresa cláusulas à relação contratual (DELGADO, 2009, 593).

O poder regulamentar pode também assumir caráter educativo e pode ser exercido por meio de fornecimento e esclarecimento acerca do uso adequado dos Equipamentos de Proteção Individual. E, caso este empregado os use irregularmente ou mesmo deixe de utilizá-los, poderá ser demitido por justa causa: eis que é do poder regulamentar e disciplinar a exigência do uso dos Equipamentos de Proteção Individual. Neste caso, não se trata de “poder” regulamentar, mas um “dever” regulamentar. Deve o empregado comparecer e, também, obedecer ao que for determinado pelos cursos educativos para a utilização adequada daqueles equipamentos.

### **c) Poder Fiscalizatório**

Dentre as manifestações mais comuns do poder diretivo está o poder fiscalizatório. O empregador tem o poder-dever de fiscalizar a prestação do trabalho por seus empregados. Poderá delegar a fiscalização do trabalho a prepostos, empregados detentores de funções técnicas ou de chefias.

Medidas como o controle de portaria, as revistas, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência, a prestação de contas (em certas funções e profissões) e em outras providências correlatas é que seriam manifestação do poder de controle (DELGADO, 2009, p. 594).

A falta de fiscalização pelo empregador da prestação de serviços poderá responsabilizá-lo pelo assédio moral no ambiente de trabalho, mesmo que o agente seja outro empregado.

#### **d) Poder Disciplinar**

O poder disciplinar é uma das espécies do poder diretivo que o empregado está subordinado. O poder disciplinar é aquele dirigido a possibilitar a imposição de sanções disciplinares ao empregado, pela desobediência do poder de dar ordens. Pelo poder disciplinar, o empregador impõe sanções aos empregados, por faltas ocorridas no exercício de suas funções. Podem ser aplicadas multa, advertência, suspensão ou demissão por falta grave ao trabalhador, de acordo com a gravidade de sua conduta ou reiteração da mesma.

O empregador não poderá aplicar sanções não previstas em lei. Contudo, há que se dizer que a advertência embora não prevista em lei, decorre dos costumes, sendo incorporada pela doutrina e jurisprudência de forma pacífica.

Classificando-se como pena de natureza moral, a advertência pode assumir diversas formas: a verbal, a escrita, a particular e a pública. Apesar de não prevista expressamente em nosso direito, a sua admissibilidade é pacífica. Tratando-se de pena leve, a sua aplicabilidade se circunscreve às faltas veniais do empregado, como, por exemplo, a ausência injustificada ao serviço, a desatenção no cumprimento dos deveres profissionais etc. (MAGANO, 1982, p. 60).

Outras sanções não previstas em lei ou sedimentadas pela doutrina e jurisprudência (como a advertência) não podem ser aplicadas. Caso a Convenção Coletiva ou o Acordo Coletivo da categoria prevejam outras formas de sanção, podem ser aplicadas.

O exercício do poder diretivo depende da razoabilidade do aplicador e encontra limitação quando ultrapassa a dignidade do empregado. Ocorrendo extrapolação desse poder, o empregador deverá arcar com isso com o pagamento de indenizações.

#### **2.4 Limites para o Poder Diretivo e o Meio Ambiente Psicologicamente Sadio**

O poder diretivo é um poder-dever do empregador para bem gerir seu negócio a fim de cumprir a função social que sua empresa deve atender. O

empregador tem o direito de dispensar empregados desiduosos, que atentem contra o meio ambiente do trabalho. Para que cumpra o poder-dever do poder diretivo pode ser compelido a aplicar punições, estabelecer ordens diretas e indiretas, desde que estas ordens não atentem contra a integridade física ou psíquica do empregado. É importante que o empregador não extrapole o poder diretivo e trate os empregados com urbanidade.

Mas se o empregado cometer alguma falta no contrato de trabalho, deverá ser penalizado. A aplicação da penalidade pelo empregador é um dever. Para cada falta cometida pelo empregado, o dono do empreendimento ou superior hierárquico só pode aplicar uma punição, “o empregado não poderá ser penalizado duas vezes pelo mesmo ato (*non bis in idem*) (ÁVILA, 2009, p.107). Também não pode aplicar medida punitiva não prevista em lei. Deve aplicar advertência, suspensão ou demissão por justa causa nas hipóteses previstas no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Em qualquer caso, não há dúvida de que a consequência de tal ato nefasto poderá ser a despedida por justa causa para extinção do contrato de trabalho, com fundamento em uma das justas causas previstas no art. 482, alíneas *b*, *j* ou *k* da CLT, sem prejuízo da responsabilização civil pelos danos morais e patrimoniais decorrentes, inclusive em ação regressiva da empresa, bem como das consequências penais que poderão advir (ÁVILA, 2009, p. 105).

Portanto, o empregador ou superior hierárquico não pode aplicar mais de uma sanção para a mesma conduta ou aplicar sanções não previstas no ordenamento jurídico. Inobstante a advertência não esteja prevista em lei, já foi incorporada no ordenamento jurídico devido ao costume.

O empregador não pode aplicar redução salarial, suspensão de planos de saúde ou estabelecer outras formas de punição para as condutas do empregado. Só poderá aplicar advertência, suspensão de até 30 (trinta) dias ou demissão por justa causa. Insta salientar que a Convenção Coletiva de Trabalho ou o Acordo Coletivo de Trabalho, podem prever punições diferenciadas. Contudo, só nesta hipótese o empregado poderá ser diferentemente punido. É necessário que na

aplicação da punição o empregador tenha razoabilidade e proporcionalidade (ÁVILA, 2009, p. 106).

O empregado simplesmente tem uma grande instabilidade, na falta de garantias de seu emprego. O empregador, utilizando-se da faculdade que o poder diretivo lhe proporciona, de dispensar seus funcionários a qualquer tempo desde que arque com a indenização cabível, acaba por transferir ao trabalhador um excesso de responsabilidade, uma vez que não cumprindo a sobrecarga de trabalho, ele certamente será dispensado. Em outras palavras:

Tem-se constituído no grande pesadelo da sociedade brasileira, operários e profissionais graduados que vão dormir sem saber se estarão empregados no dia seguinte, pouco importando o seu desempenho, a sua competência, a sua dedicação à empresa. E o que é pior, uma vez dispensados, não em condições físicas e psíquicas para serem admitidos em outras empresas (CATALDI, 2011, p. 39).

Além do cuidado para não transgredir o poder disciplinar, o empregador deverá cuidar do meio ambiente de trabalho. O excesso de cobrança cria um meio ambiente do trabalho improdutivo, desgastante, estressante e capaz de ocasionar diversas patologias no trabalhador. O meio ambiente do trabalho há de ser cultivado tal como o meio ambiente natural. Deverá apresentar um equilíbrio psicológico, bem como higiene e segurança. São as palavras de Maria José Giannella Cataldi:

O local de trabalho deve transcorrer num ambiente onde o inescusável direito à saúde deve ser garantido. Também é imprescindível a observância de normas de higiene, segurança e medicina do trabalho, no local onde as atividades fabris são desenvolvidas. Deve o local atender condições mínimas de meio ambiente, como direito fundamental de preservação de vida e da saúde dos empregados e da vizinhança (CATALDI, 2011, p. 43).

Quando o meio ambiente de trabalho não é sadio psicologicamente, os empregados podem adquirir depressão e angústia. O trabalhador então, não se faz psicologicamente presente no ambiente de trabalho e a produção diminui.

Inobstante o assédio sexual tenha sido tratado recentemente com ênfase pela mídia e legislador, o assédio moral ainda é o mais comum dos atentados contra o psicológico do trabalhador no ambiente de trabalho. O assédio sexual não decorre do abuso do poder diretivo e objetiva tirar vantagens sexuais da vítima.

O assédio é gênero. São suas espécies o assédio moral e o assédio sexual. O assédio sexual visa obter vantagens sexuais da vítima, mediante chantagem ou sedução. É tipificado como crime no Código Penal “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função” (art. 216-A) (MARTINS, 2012, p. 22).

O mercado de trabalho, cada vez mais competitivo, leva o trabalhador a se sujeitar a humilhações, situações degradantes, constrangedoras, de forma reiterada e prolongada, por medo de ser demitido.

O empregador, superiores hierárquicos e colegas de trabalho fazem uso do assédio para abalar psicologicamente o empregado, para vê-lo longe dos quadros da empresa ou para que o assediador se posicione em patamar mais elevado em relação ao empregado, no caso de assédio horizontal (BARRETO, BERENCHTEIN NETTO, PEREIRA, 2011, p. 227/228).

Em decorrência do assédio moral, o empregado pode desenvolver doenças capazes de torná-lo inválido, total ou parcialmente. O empregado começa a não se alimentar adequadamente e na maioria dos casos a vítima apenas só dá conta do assédio quando as consequências físicas e psíquicas são diagnosticadas clinicamente. O mais comum é o desenvolvimento de estresse e depressão, com a consequente demissão ou licença médica.

As empregadas respondem com choro, tristeza, ressentimento e mágoa, rejeitando o ambiente de trabalho. Os homens manifestam indignação e

raiva, sendo que o desejo de vingança é forte. Cada ser humano possui um tipo de reação diante da violência a que é submetido. A exclusão do assediado no ambiente laboral há de ser reprimida com escopo na própria dignidade da pessoa humana e que comumente mencionada no cerne da busca pela isonomia.

Naturalmente os homens detêm diferenças entre si. Cada ser humano é diferente do outro sob diferentes modalidades e só o reconhecimento dessa diferença é que viabiliza a concretização de instrumentos equalizantes. Promover a conscientização da diferença é pressuposto fundamental para se discutirem as questões da justiça e da igualdade.

Com efeito, o imperativo ético da libertação, que focaliza a realidade dos excluídos, determina a existência do respeito e o cultivo das diferenças par que os indivíduos possam pensar, decidir e agir, sendo livres e tornando-se responsáveis. (MACIEL, 2011, p. 50).

As diferenças entre os trabalhadores devem ser respeitadas no ambiente de trabalho. Também a liberdade no contrato de trabalho deve ser preservada, o empregado deve se sentir livre para delatar o sofrimento do assédio.

Segundo Locke, o verdadeiro estado do homem não é o civil, mas o natural, ou seja, o estado de natureza no qual os homens são livres e iguais, sendo o estado civil uma criação artificial, que não tem outra meta além da de permitir a mais ampla explicitação da liberdade e da igualdade naturais. Ainda que a hipótese do estado de natureza tenha sido abandonada, as primeiras palavras com as quais se abre a Declaração Universal dos Direitos do Homem conservam um claro eco de tal hipótese: “Todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos”, o que é uma maneira diferente de dizer que os homens são livres e iguais por natureza. E como não recordar as primeiras célebres palavras com que se inicia o Contrato Social de Rousseau, ou seja: “O homem nasceu livre e por toda a parte encontra-se a ferros”? A Declaração conserva apenas um eco porque os homens, de fato, não nascem nem livres nem iguais. São livres e iguais com relação ao nascimento ou a natureza e era precisamente o que tinham em mente os jusnaturalistas quando falavam em estado de natureza. A liberdade e a igualdade dos homens não são um dado de fato, mas um ideal a perseguir; não são uma existência mas um valor; não são um ser, mas um dever ser. Enquanto teorias filosóficas, as primeiras afirmações dos direitos do homem são pura e simplesmente a expressão de um pensamento individual: são universais em relação ao conteúdo, na medida em que se dirigem a um homem racional fora do espaço e do tempo,

mas são extremamente limitadas em relação à sua eficácia, na medida em que são (na melhor das hipóteses) propostas para um futuro legislador. (MACIEL, 2011, p.55)

Na situação de assédio moral, a agressão psíquica no ambiente laboral é continuada e duradoura, levando o trabalhador à baixa da autoestima com preponderância de estados depressivos, podendo surgir consequências somáticas de patogenia psíquica, sendo mais comuns a úlcera péptica, o infarto do miocárdio, a impotência sexual e o acidente vascular cerebral. Os acidentes de trabalho tornam-se amiúde e culminam com o agravamento da questão social. As vítimas apresentam desde crises de choro até tentativas de suicídio, nos casos mais graves.

Portanto, o trabalho tanto pode estrutura como desestruturar os indivíduos, causando danos e agravos à saúde, muitas vezes irreversíveis e que impõem sofrimento psíquico explicitado em desespero, agonias, desesperança, queda de rendimento no trabalho, falta de liberdade, desprazer, sentimento de nulidade e inutilidade, ideações suicidas e posterior morte por suicídio (BARRETO; BERENCHTEIN NETTO; PEREIRA, 2011, p. 229).

Insta salientar que o assédio moral somente é configurado quando o empregador, os superiores hierárquicos ou os colegas de trabalho detêm a intenção de assediar, de lesar o empregado, agredindo seu psicológico, passando até mesmo a afetar seu nível de produção. Não é, porém, qualquer conduta praticada pelo empregador, superior hierárquico ou colegas de trabalho que irá caracterizar o assédio. É necessário que haja reiteração, prática repetitiva e prolongada no tempo, constituindo-se em verdadeira perseguição, de condutas abusivas (vexatórias, perversas, ofensivas, discriminatórias), com a intenção de prejudicar ou excluir a vítima, com cunho psicológico e nexos de causalidade entre o dano sofrido e a conduta assediadora.

No entanto, a matéria é um tanto controversa, pois não é tarefa simples, estabelecer uma separação nítida entre os direitos de personalidade do empregado e o poder diretivo do empregador, principalmente diante das novas tecnologias (robótica; computadores; pagers; celulares; etc.) e novas formas de

trabalho subordinado (teletrabalho; trabalho a domicílio; empregados de prestadoras de serviços, inseridos em processo de terceirização; ou cooperados em cooperativas de trabalho, inseridas em processos de terceirização; etc.).

De qualquer maneira, o empregador deve exercer o poder diretivo, quer seja de organização, de controle, de fiscalização ou disciplinar, com bom senso e nos estritos termos do contrato de trabalho, ou seja, com respeito à figura do empregado como pessoa digna e merecedora de ter seus direitos personalíssimos, irrenunciáveis e inalienáveis, integralmente resguardados.

A Constituição Federal de 1988, ao tutelar o meio ambiente (“caput” do art. 225), tem como finalidade a proteção da vida humana como valor fundamental, de sorte que, ao considerar incluído o local de trabalho no conceito de meio ambiente, constata-se que a proteção constitucional se volta à prevenção dos riscos ambientais para resguardar a saúde físico-psíquica do trabalhador enquanto cidadão. Por essa razão, conclui-se que o meio ambiente do trabalho seguro e adequado constitui um direito fundamental do trabalhador.

Partindo dessa premissa, verifica-se que, se a agressão ambiental afetar a saúde ou vida do trabalhador, recaindo sobre um direito subjetivo, tal circunstância legitimará o lesado à reparação do prejuízo sofrido, já que fora dos limites do poder diretivo.

A hipossuficiência do trabalhador da pós-modernidade frente ao sistema do capitalismo, de acordo com o entendimento oferecido pela Constituição Federal, tem por objetivo fundamental assegurar a dignidade da pessoa humana, mostrando que a responsabilidade do empregador deve ser objetiva, quanto aos danos decorrentes de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais.

A corroborar o acima descrito, o parágrafo único do art. 927 do Código Civil e art. 7º, “caput”, da Constituição Federal (que assegura outros direitos que não os vistos anteriormente), a espécie de responsabilidade civil que deveria prevalecer é a objetiva, que não depende da comprovação do dolo ou da culpa do agente.

Para a apuração do *quantum* devido a título de assédio moral, há de ser observado o caráter pedagógico da indenização a ser fixada, a compensação da

lesão moral sofrida pela vítima, a razoabilidade, o tempo de serviço e a remuneração do trabalhador.

Aduz o art. 187 do Código Civil, *in verbis*:

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes .

E como todos aqueles que cometem ato ilícito devem reparar o dano, o assédio moral deve ser bem sopesado na questão do *quantum* pelo julgador.

Diante do exposto, percebe-se a preocupação que a sociedade tem com os direitos dos trabalhadores e suas garantias constitucionais, de acordo com os princípios básicos da dignidade humana. Isso demonstra que o direito do trabalho está em evolução, à medida que a população luta pelas garantias trabalhistas e por todos seus direitos. Pode-se dizer que o poder diretivo encontra seus limites também na legislação constitucional e infraconstitucional. A transgressão desses patamares leva o assediador à obrigação de indenizar.

Para chegar ao meio ambiente de trabalho desejado, o empregador deve exercer os poderes de chefia com boa fé, de forma ética e solidária, com respeito a seus empregados como pessoas dotadas de dignidade, prevalecendo desta forma os valores pessoais acima dos valores materiais.

O meio ambiente do trabalho deve ser cultivado assim como o meio ambiente natural. O meio ambiente do trabalho não pode ser visto apenas em seus fatores físicos, químicos, biológicos ou ergonômicos, merece ser considerado também, no que tange à dignidade da pessoa do empregado.

O obreiro deve ser respeitado no seu aspecto psíquico. Caso o assédio moral seja caracterizado por ofensas praticadas pelo empregador, superior hierárquico ou colegas de trabalho, de modo a ofender os direitos fundamentais amparados por nossa Constituição Federal, não estarão sendo respeitados os limites do poder diretivo, gerando conseqüentemente direito à indenização pelo dano

moral sofrido. Essa indenização servirá para compensar o empregado pela dor sofrida, bem como para que o empregador vele pelo ambiente de trabalho e não permita mais que os empregados sejam vítimas de assédio moral, assumindo a indenização seu caráter pedagógico.

### **3 A RESPONSABILIZAÇÃO PELO ASSÉDIO MORAL NOS TRIBUNAIS**

A jurisprudência acerca do assédio moral no Brasil atualmente é vasta. A sociedade passou a olhar mais para o problema que, na verdade, sempre existiu. Constata-se inobstante, dificuldade em encontrar julgados mais antigos, parecendo que o assédio moral teve início somente há poucos anos atrás.

Neste capítulo será abordada a jurisprudência brasileira sobre o assédio moral, os novos ditames jurisprudenciais que permeiam o tema, bem como o que a jurisprudência vem observando nas condutas a fim de restar configurado o assédio, traçando principalmente os contornos que o julgador vem observando para o deferimento ou indeferimento do instituto nas lides envolvendo o *mobbing*.

Embora surjam muitos casos de deferimento da indenização compensatória pelo assédio moral, hoje o número de indeferimentos é maior do que de deferimentos. Isso não se dá pela falta de reconhecimento do instituto pelos tribunais brasileiros, mas sim pelo número exorbitante de lides envolvendo o assunto, combinado com a precariedade de conjunto probatório.

O primeiro julgado encontrado no Brasil, que trata a matéria com a denominação de assédio moral, data de 20 de agosto de 2002.

ASSÉDIO MORAL-CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que

não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua autoestima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado. (TRT - 17ª Região - RO 1315.2000.00.17.00.1 -Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20/08/02, na Revista LTr 66-10/1237).

Embora anteriormente a esta data não se tenha registro de que a jurisprudência tenha se manifestado acerca do assédio moral com essa denominação, podemos encontrar julgados anteriores que abordam o tema com outra roupagem. O Ministro do Supremo Tribunal Federal, Marco Aurélio de Melo, contornou a questão enquanto ocupava o cargo de Ministro do Tribunal Superior de Justiça, em 1987:

A violência ocorre minuto a minuto, enquanto o empregador, violando não só o que contratado, mas, também, o disposto no § 2º, do art. 461 consolidado – preceito imperativo – coloca-se na insustentável posição de exigir trabalho de maior valia, considerando o enquadramento do empregado, e observa contraprestação inferior, o que conflita com a natureza onerosa, sinalagmática e comutativa do contrato de trabalho e com os princípios de proteção, da realidade, da razoabilidade e da boa-fé, norteadores do direito do trabalho. Conscientizem-se os empregadores de que a busca do lucro não se sobrepõe, juridicamente, à dignidade do trabalhador como pessoa humana e participe da obra que encerra o empreendimento econômico (Tribunal Superior do Trabalho, 1ª t.; ac. 3.879, RR 7.642/86, 09/11/1987, rel. Min. Marco Aurélio Mendes de Faria Mello).

É possível observar que o respaldo jurídico que se lançava mão na época era o artigo 461, §2º, da CLT. O art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal só surgiu em 1988, com a promulgação da Constituição, cuidando da indenização por danos morais. O assédio moral já era permeado pela jurisprudência, mas era tratado sob a denominação de dano moral.

Em 2003, o assédio moral já foi reconhecido como causa de rescisão indireta do contrato de trabalho, dando ensejo a indenização compensatória. A partir deste ano, a jurisprudência reconheceu o assédio moral decorrente do dano moral nos contornos de hoje. Repita-se, não quer dizer que o assédio moral não exista em data anterior ao ano de 2002, mas sim que o *mobbing* ganhou projeção como tal somente a partir do mencionado ano. Pelo que se observa anteriormente, o assédio moral se confundia com o dano moral. Embora ambos sejam capazes de gerar uma indenização à vítima, o assédio moral foi inserido como uma espécie do dano moral, o que não quer dizer que o dano moral foi extinto das lides envolvendo o contrato de trabalho.

As jurisprudências colacionadas neste capítulo esboçam a posição dos tribunais em relação ao assédio moral. O entendimento firmado é o de que a conduta deve ser tal que incuta à vítima o temor do desemprego por meio de abalo psicológico por cobrança excessiva, alcunhas desabonadoras, comentários e pressões que agridam o meio ambiente do trabalho psicologicamente equilibrado.

Essas condutas ilícitas não podem se mostrar isoladas, deve existir reiteração. Cabe à vítima o ônus da prova, o que é extremamente dificultoso. Os julgados ainda relatam o assédio horizontal e o vertical.

Conforme a gravidade do abalo psicológico avaliado por perícia médica, o empregador pode ser condenado a um pensionamento mensal ou a uma indenização, pois a patologia psíquica desenvolvida é possível que seja permanente ou temporária.

Outro ponto a ser observado nas jurisprudências colhidas é que o judiciário é mais propenso em conceder a indenização pelo assédio moral sofrido aos empregados de pequenas empresas. Para os grandes empregadores, especialmente no que toca ao setor bancário, a pressão moral tem sido vista como algo normal, o que contraria o ordenamento jurídico no que toca à dignidade da pessoa humana.

O valor dessas indenizações é outra constatação de que o judiciário continua receoso ao conceder a compensação financeira. As indenizações ainda são singelas, de pouca monta, devendo o julgador realmente proporcionar o fim didático do instituto para que possa garantir um receio no assediador. Assim como o dano moral, o assédio não é tabelado.

### **3.1 A indenização pelo assédio moral**

A indenização pelo assédio moral no ambiente de trabalho é confundida em alguns julgados com a indenização por dano moral. Em que pese essa confusão, a indenização é concedida com base nas características do assédio moral, todavia em algumas vezes é externada como dano moral. Isso ocorre devido à similitude entre as denominações no que toca a ofensa à dignidade da pessoa humana em sua moral. Assédio moral e dano moral são reconhecidos, embora o dano moral já tenha sido legislado. É o que se observa do julgado abaixo.

ASSÉDIO MORAL. Resolução do contrato de trabalho por justa causa do empregador – Indenização por dano moral – Cabimento: .O assédio moral, como forma de degradação deliberada das condições de trabalho por parte do empregador em relação ao obreiro, consubstanciado em atos e atitudes negativas ocasionando prejuízos emocionais para o trabalhador, em face da exposição ao ridículo, humilhação e descrédito em relação aos demais trabalhadores, constitui ofensa à dignidade da pessoa humana e quebra do caráter sinalagmático do contrato de trabalho. Autorizando, por conseguinte, a resolução da relação empregatícia por justa causa do empregador, ensejando, inclusive, indenização por dano moral. (TRT - 15ª Região - 2ª T.; RO nº 20.534/02-SP; ac. nº 5807/03-PATR; Rel. Juíza Mariane Khayat F. do Nascimento; j. 11/3/2003; v.u.) ST 169/151.

Na análise da jurisprudência colacionada, denota-se que o julgador ainda traçava os contornos do assédio moral no Brasil. Não há ainda menção da necessária conduta reiterada do empregador, capaz de trazer gravames psicológicos ao empregado. É o início das condenações por assédio moral nos

tribunais brasileiros, com a finalidade de acolhê-lo para considerar o contrato de trabalho extinto por justa causa do empregador, no pleito da rescisão indireta do contrato de trabalho.

No julgado abaixo, a consequência do reconhecimento do assédio moral foi a rescisão indireta, assim como o direito à indenização, embora ainda se possa observar a confusão das expressões assédio moral e dano moral.

ASSÉDIO MORAL – RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – CABIMENTO.. (Tribunal Regional do Trabalho 15ª Região, AC. 05807/2003, RO 1711-2001-111-15-00-9, pub. 21 de março de 2003, Rel. Mariane Khayat Fonseca do Nascimento)

Pelo que se percebe, a confusão jurisprudencial anteriormente identificada entre o assédio moral e o dano moral não impossibilitou o reconhecimento do assédio moral, embora a condenação fosse justificada no dano moral que já era reconhecido pela legislação e jurisprudência brasileira. Nos julgados atuais, que tratam do assédio moral de forma diferenciada do dano moral, nota-se que o assédio é espécie de dano moral, conforme verificado nos capítulos anteriores.

Embora o reconhecimento do assédio esteja claro atualmente, a jurisprudência é restrita ao deferir a indenização, a fim de combater a banalização de seu uso. Para tanto, adota a responsabilidade subjetiva como requisito para a concessão da indenização. Há necessidade de prova do prejuízo causado de modo reiterado assim como o dolo ou a culpa do agente.

ASSÉDIO MORAL E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. 1 - O dano moral está presente quando se tem a ofensa ao patrimônio ideal do trabalhador, tais como: a honra, a liberdade, a imagem, o nome etc. Não há dúvidas de que o dano

moral deve ser ressarcido (art. 5º, V e X, CF). O que justifica o dano moral, nos moldes da exordial, é o assédio moral. 2 - O assédio moral é a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. 3 - O empregador, pela culpa na escolha e na fiscalização, torna-se responsável pelos atos de seus prepostos (Súmula nº 341/STF). A responsabilidade é objetiva do empregador. Contudo, torna-se necessária a prova do preposto, logo, temos o fator da responsabilidade subjetiva, pela modalidade extracontratual (art. 159, Código Civil de 1916, atual 186, Código Civil de 2002). Os requisitos da responsabilidade civil subjetiva são: a) ato comissivo ou omissivo; b) dano moral; c) nexo causal; d) culpa em sentido amplo (dolo) ou restrito (negligência, imprudência ou imperícia). 4 - O exame global das provas indica que não há elementos seguros para justificar a ofensa moral ou as agressões da Sra. M. não só em relação ao autor, como também em relação aos demais funcionários. A prova há de ser cabal e robusta para o reconhecimento do dano moral. Não há elementos para se indicar a presença do assédio moral. Se não há o elemento do ato, deixa de se justificar a existência do próprio assédio. E, por fim, o dano moral é questionável, notadamente, quando o próprio autor disse que nunca procurou orientação psicológica ou reclamações perante o Ministério do Trabalho ou a Delegacia Regional do Trabalho. Diante da inexistência dos requisitos da responsabilidade civil, descabe a indenização por dano moral. (TRT - 2ª Região - 4ª T.; RO nº 02146-2003-902-02-00-SP; ac. nº 20030361740; Rel. Juiz Francisco Ferreira Jorge Neto; j. 22/7/2003; maioria de votos) ST 173/74 (e-19913).

A jurisprudência cuidou, então de distinguir o assédio moral e o assédio sexual, diferenciando as condutas ensejadoras de assédio moral como aquelas não ligadas a satisfação da lascívia do assediado. O assédio moral está atrelado ao meio ambiente do trabalho viciado psicologicamente a que determinado empregado é submetido. Menciona o julgado abaixo também a indenização moral e material pelo prejuízo moral experimentado pelo empregado ligado ao *mobbing*. Além disso, é possível observar que a expressão *mobbing* como sinônimo de assédio moral é aceita pela jurisprudência.

**MOBBING OU ASSÉDIO MORAL.** Tipificação – Repercussões. O *mobbing* ou assédio moral no trabalho, que não se confunde com assédio sexual, é o “terror psicológico” impingido ao trabalhador, “ação estrategicamente desenvolvida para destruir psicologicamente

a vítima e com isso afastá-la do mundo do trabalho” (cf. MÁRCIA NOVAES GUEDES, in “Mobbing - Violência Psicológica no Trabalho”, Revista LTr, 67-2/162/165). Exterioriza-se por formas diversas, reiteradas, e “pode ser também visto através do ângulo do abuso de direito do empregador de exercer seu poder diretivo e disciplinar”, “um assédio pela degradação deliberada das condições de trabalho” (cf. MARTHA HALFELD FURTADO DE MENDONÇA SCHIMIDT, in “O Assédio Moral no Direito do Trabalho”, Revista da ABMCJ, nº 2, p. 109). A violência psicológica no trabalho atenta contra a dignidade e a integridade psíquica ou física do trabalhador, ensejando a reparação moral e/ou material pertinente. (TRT - 3ª Região - 8ª T.; RO nº 00936-2003-036-03-00-5-MG; Rel. Juíza Denise Alves Horta; j. 12/5/2004; v.u.).

O empregado não escolhe se submeter ao assédio, é obrigado a passar por ele quando depende do emprego. Nesta situação o empregado se sujeita a precariedade moral das condições de trabalho. Não consegue se desviar de humilhações praticadas pelo empregador, superior hierárquico ou colegas de trabalho, quando há a ameaça da demissão. A pressão pelo aumento de produção é visível em alguns casos, sendo a indenização por essa tortura a compensação merecida pelo assediado.

ASSÉDIO MORAL. Dispensar o empregado é direito potestativo do empregador. Não se admite, porém, que lance mão habitualmente da ameaça da utilização desse direito para pressionar o empregado, visando ao aumento de produção. Ao assim agir, inclusive submetendo o empregado a comentários humilhantes e vexatórios sobre sua produção e capacidade, configura-se o assédio moral, passível de indenização, pois afeta diretamente a dignidade do trabalhador e a sua integridade psíquica e até física, violando princípio fundamental da Constituição da República (art. 1º, III, da CF). (TRT - 3ª Região - 8ª T.; RO nº 00021-2004-097-03-00-0-MG; Rel. Juíza Denise Alves Horta; j. 23/6/2004; maioria de votos).

A possibilidade de indenização por assédio moral é pacífica, mas a banalização dos pedidos de danos morais, nas suas mais variadas espécies, como dano moral, foi tão alta que causou alarde no judiciário brasileiro, que passou a temer a concessão da indenização por assédio moral. Houve um freio nos

deferimentos das indenizações pelo temor de que ao concedê-las de forma ampla acabaria por condenar o empregador ao fim de suas atividades pela falta de recursos para saldar tantas indenizações.

Inobstante decisões de cunho político, a jurisprudência contempla o assédio moral como espécie de dano moral passível de indenização e como tal deve ser, independente da visão política do instituto, já que o que está em xeque na maioria dos casos é a violação de direito fundamental individual, a dignidade da pessoa humana. Salienta-se que, se o modo de produção da empresa estiver alicerçado na prática do assédio moral não há motivos para que o judiciário preze pela continuidade do empreendimento, devendo os empregados serem conduzidos a outra ocupação. O assédio cometido no meio ambiente de trabalho deve ser banido e um dos modos para que isso ocorra é a estipulação de indenização capaz de aniquilar o empregador quando este transformou o assédio em meio de organização do empreendimento. É a situação encontrada no julgado abaixo, o empregado é compelido a passar por exame médico psiquiátrico, em total ofensa a sua dignidade, por indicação superior, sob a alegação de que o empregado teria algum tipo de problema mental. Podendo ser observado também em tal julgado que a indenização decorrente do assédio moral pode ser deferida pelas condutas mais variadas possíveis.

**ASSÉDIO MORAL.** Indenização pelos danos dele decorrentes. Quando o empregador obriga o seu empregado a submeter-se a exame psiquiátrico além do regular e periódico, sugerindo que ele seja portador de doença mental, acatando indicação do superior hierárquico motivada na suspeita de um comportamento “arredio e calado” que é atribuído ao obreiro, este empregador ultrapassa os limites de atuação do seu poder diretivo para atingir a dignidade e a integridade física e psíquica do empregado. A função natural da realização de exames médicos pelo empregado tem por objetivo salvaguardar a sua saúde, em cumprimento às normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador instituídas na CLT. Nesse compasso, a indicação de exame psiquiátrico extraordinário consiste em ato desviado da sua função natural, que excede manifestamente os limites traçados pela boa-fé, pelos costumes e pela finalidade social para se transformar em instrumento cujo propósito é de degradar o ambiente de trabalho e criar embaraços para a execução

normal do contrato, tornando o ato abusivo e, portanto, ilícito. O exercício abusivo do direito e o conseqüente ato ilícito em questão caracterizam o assédio moral, também denominado mobbing ou bullying, e enseja justa reparação da lesão dele decorrente, que vai atuar como lenitivo dos sentimentos de indignação e angústia suportados pelo ofendido. (TRT - 3ª Região - 5ª T.; RO nº 00227-2004-020-03-00-5-MG; Rel. Juíza Taisa Maria Macena de Lima; j. 27/7/2004; maioria de votos).

Em algumas jurisprudências observa-se que o julgador se absteve, mais do que em outros segmentos, para conceder a indenização no setor bancário. Justamente onde os empregados estão submetidos ao cumprimento de metas exaustivas, de alta produção, de temor do desemprego. Há nítido rigor excessivo nas expressões utilizadas pelos superiores. Embora se pense que o setor bancário necessite de maior atenção justamente por suas peculiaridades, especialmente pelo sistema de pesada produtividade, é onde o judiciário mais se mostra complacente. Caso optasse pelo deferimento do assédio moral de uma maneira mais abrangente, poderia acarretar uma pulverização de ações, isso poderia repercutir, por exemplo, nas taxas destinadas aos clientes do banco ou mesmo na manutenção de cargos e agências.

**ASSÉDIO MORAL.** Inexistência. Considerando que os seres humanos reagem, emocionalmente, de forma diversa diante das dificuldades e das cobranças a que são submetidos, não se pode considerar assédio moral, passível de indenização, a exigência, por parte do Banco, de que o bancário alcance metas de desempenho pré-estabelecidas, máxime quando se leva em conta a competitividade do mercado financeiro. (TRT - 3ª Região - 8ª T.; RO nº 01224-2004-014-03-00-7-MG; Rel. Juíza Cleube de Freitas Pereira; j. 8/6/2005; v.u.).

Embora, em algumas jurisprudências seja possível observar a concessão pelo judiciário da indenização por assédio moral no setor bancário pela cobrança desordenada de produtividade, o grande aumento de lides que visam a indenização acabou aviltando o instituto, o julgador então ficou mais restritivo em

conceder os pedidos indenizatórios. Neste setor, mesmo que o autor comprove a grande pressão pelo alcance de metas, dificilmente conseguirá caracterizar o *mobbing*, haja vista a peculiar situação de “normalidade” de tal conduta no setor, conforme se depreende da interpretação do julgado colacionado.

Já em outras profissões, costuma-se conceder a indenização pelo assédio com mais facilidade, principalmente quando se trata de empresas menores.

ASSÉDIO MORAL. METAS DE DIFÍCIL ALCANCE E CONDIÇÕES DE TRABALHO PENOSAS. DANO MORAL CONFIGURADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O trabalho, garantia constitucional expressa no caput do art. 6º, não significa apenas direito ao exercício de uma atividade remunerada, à colocação no mercado de trabalho, mas ao efetivo desempenho de atividades. A premissa é de que, além do salário para satisfazer as necessidades próprias e da família, o trabalhador tem direito a resguardar a imagem de elemento produtivo. A imposição de metas de extrema dificuldade e o ambiente de trabalho hostil abalam a autoestima do empregado e podem fazer com que, frustrado pelo insucesso no cumprimento das ordens, termine por aceitar ou mesmo pedir o desligamento. O dano moral é inegável e deve ser indenizado. Recurso provido para condenar a ré ao pagamento da indenização pleiteada. (TRT-PR-04938-2007-195-09-00-0-ACO-35211-2009 - 2A. TURMA - Relator: MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU - Publicado no DJPR em 20-10-2009).

Se há muito se diz que o trabalho dignifica o homem, o próprio trabalho não pode acarretar-lhe transtornos de ordem psicológica, a ponto de que sua autoestima fique comprometida. Os transtornos morais e sociais que o *mobbing* causa ao indivíduo, por vezes se tornam irreversíveis, podendo levar ao próprio suicídio. Quando o assédio assume tamanha proporção, deixa a esfera puramente individual, tornando-se um problema de saúde pública.

Nota-se que no mencionado julgado cita-se o dano moral como instituto responsável pela indenização, enquanto que o correto seria assédio moral. Há nítida fungibilidade utilizada, ao reconhecer-se o assédio moral como sendo o próprio dano moral, nota-se a confusão entre as expressões ainda em julgados datados de 2009.

**DANO MORAL DECORRENTE DE ASSÉDIO – CONFIGURAÇÃO:**  
O assédio moral, também denominado de mobbing ou bullying, pode ser conceituado, no âmbito do contrato de trabalho, como a manipulação perversa e insidiosa que atenta sistematicamente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física do trabalhador, objetivando a sua exposição a situações incômodas e humilhantes, caracterizadas pela repetição de um comportamento hostil de um superior hierárquico ou colega, ameaçando o emprego da vítima ou degradando seu ambiente de trabalho. Vale lembrar: a dignidade da pessoa humana constitui um dos fundamentos desta República (art.1º, III, da CR/1988), e o tratamento indigno não pode ser tolerado no ambiente de trabalho, local em que o empregado se encontra exatamente para buscar seu sustento digno. (TRT 03ª R. – RO 01371-2009-152-03-00-6 – 10ª T. – Rel. Des. Marcio Flávio Salem Vidigal – DJe 05.05.2010).

Pelos julgados, há nítida preocupação com a dignidade do ser humano que, afinal é o intuito de toda proteção de cunho moral. A indenização por assédio moral nada mais é do que uma espécie de indenização por dano moral. Há ofensa a honra, ao âmbito subjetivo do sujeito, tanto ao que pensa de si mesmo como sua imagem perante terceiros que é denegrida pelo assediador, quando faz uso do poder diretivo para humilhar o subordinado ou permitir que outro empregado o humilhe.

Também a obrigatoriedade de cumprir tarefas diferentes para as quais o empregado foi contratado mostra-se capaz de resultar na indenização por assédio moral. Percebe-se no julgado abaixo que o órgão judiciário ateu-se mais para a instrumentalidade da indenização do que para a real conceituação do instituto do assédio moral.

Tal posição mais uma vez vem a corroborar a previsão de que o instituto do assédio moral será regulamentado de acordo com a tendência atual de legislar, qual seja a previsão de institutos voltados a preservação dos direitos fundamentais ditados por meio de cláusulas abertas. Deixa-se nas mãos dos intérpretes-aplicadores a conceituação, de acordo com o tempo e o espaço a ser aplicado, trazendo maior efetividade nos julgamentos.

RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO MORAL. EXISTÊNCIA. Restando demonstrado nos autos que a autora foi submetida a assédio moral quando obrigou-se a executar atividade estranha àquela que estava obrigada, no caso transporte de valores de uma agência bancária para outra, é devida indenização por assédio moral, cujo conceito confunde-se no contexto dos autos com dano moral. RO 851 RO 0000851 Rel. DESEMBARGADORA ELANA CARDOSO LOPES Julgamento: 29/09/2011 PRIMEIRA TURMA Publicação: DETRT14 n.182, de 29/09/2011.

Ainda que o autor do pedido de assédio moral peça danos morais, e expresse as razões do assédio moral, o julgador deve se ater à instrumentalidade do processo e reconhecer a fungibilidade entre os pedidos. Assim, se formulado pedido de dano moral, mister o reconhecimento do assédio moral quando presentes os requisitos do *mobbing*, eis que o assédio moral sequer encontra-se legislado, alcançando no dano moral alguma regulamentação legal.

Inobstante sejam atos reiterados, que atingem a saúde psíquica da vítima, não se pode afirmar que tais atos sempre acabem em doença. O empregado pode sofrer abalo que não o impossibilitará momentaneamente ou permanentemente para o trabalho. Não há que se criar a premissa de que a vítima, para que alcance a indenização, tenha passado pelo auxílio-doença previdenciário. O auxílio doença é benefício concedido pela Previdência Social para acometidos de patologia por prazo superior a 15 dias, mas isso não é requisito para deferimento da indenização.

O tempo e a reiteração do assédio deverão ser analisados caso a caso, não havendo vinculação da figura com os benefícios previdenciários previstos. Portanto, o empregado não precisa se ausentar do trabalho para cuidar da enfermidade advinda do assédio.

Por fim, além da indenização pelo assédio sofrido, poderá pleitear a rescisão do contrato de trabalho, requerendo que o juiz decrete a rescisão indireta, com o pagamento das verbas rescisórias e trabalhistas, além da devida indenização pelo assédio.

Isso porque, várias das condutas tipificadas no art. 483 da CLT constam na definição do assédio moral, a saber: se for exigido do empregado serviço contrário aos bons costumes ou alheios ao contrato de trabalho (alínea *a*), se for tratado por seu chefe com rigor excessivo (alínea *b*), se for praticado contra ele ou pessoas de sua família ato lesivo à honra ou à boa fama (alínea *e*), se o empregado for ofendido fisicamente (alínea *f*), ou se seu trabalho for reduzido significativamente (alínea *g*). (MARQUES Jr., 2009, p. 50).

A dispensa indireta é o meio para encerrar o contrato de trabalho quando o assédio moral estiver presente. Somente a indenização pelo terror psicológico pode não ser suficiente. Poderá ser inviável que o empregado continue a frequentar o ambiente de trabalho, ainda mais após o ajuizamento de reclamação trabalhista que pleiteia indenização por assédio moral. A continuidade do contrato de trabalho é impraticável. Assim, quando o empregado ajuíza ação ainda em curso o contrato de trabalho, deferido o pedido de indenização pelo assédio moral sofrido, a concessão da rescisão indireta do contrato de trabalho com o deferimento das verbas rescisórias devidas é de direito.

### **3.2 Prova do assédio moral**

Uma das questões principais do *mobbing* é a sua prova. O terror psicológico ocorre dentro do estabelecimento do empregador, e a plateia, na maioria das vezes, são os outros empregados, que também temem o desemprego. O medo de ser dispensado faz com que os demais empregados não testemunhem em favor do assediado. Formar o conjunto probatório é dificultoso.

A prova do assédio será do empregado, por se tratar de fato constitutivo do seu direito (art. 818 da CLT e inciso I do art. 333 do CPC). É uma prova difícil de ser feita, pois geralmente as manifestações ocorrem quando estão presentes apenas assediador e assediado. (MARTINS, 2012, p. 97)

Não se pode falar em inversão do ônus da prova, no sentido de que o empregador deveria fazer prova de que não praticou o assédio, pois haveria prova impossível muitas vezes de ser feita. Não há

previsão legal nesse sentido na legislação processual trabalhista. (MARTINS, 2012, p. 98)

O abuso de poder, apto a caracterizar o assédio moral deve ser provado. É ônus da prova do empregado comprovar a ação ou omissão do empregador, além do nexo causal e a violência psicológica experimentada .

ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURADO. A indenização por danos morais em decorrência de assédio moral somente pode ser reconhecida quando estiver calcada em provas seguras acerca da conduta abusiva do empregador ou de seu preposto, consubstanciada pela pressão ou agressão psicológica, prolongada no tempo, que fere a dignidade do trabalhador, bem como acerca do necessário nexo de causalidade entre a conduta violadora e a dor experimentada pela vítima. No presente caso, observo que não restou comprovada a presença dos requisitos dispostos acima, sem os quais não se há falar em assédio moral, bem como pagamento de indenização. Nego provimento. VALE-TRANSPORTE. INDENIZAÇÃO. Nos termos do art. 333, I do CPC, tem-se que era ônus do Reclamante provar as dobras de trabalho eventualmente realizadas, porém desse ônus não se desincumbiu. Assim, não havendo o Reclamante provado que trabalhou em dias destinados a sua folga, não se há falar em indenização referente ao vale-transporte. Nego provimento. RESCISÃO INDIRETA. NÃO CARACTERIZAÇÃO. Para justificar o rompimento do contrato de trabalho é necessário que o empregador tenha cometido falta efetivamente grave capaz de causar prejuízos para o empregado e tornar a continuidade do vínculo empregatício intolerável, inviabilizando a relação de emprego. Nem todo ato faltoso cometido pelo empregador justifica a rescisão indireta do contrato de trabalho, com todas as suas conseqüências. Nego provimento. (TRT23. RO - 01020.2007.004.23.00-2. Publicado em: 18/04/08. 2ª Turma. Relator: DESEMBARGADORA LEILA CALVO)

A necessidade da prova da culpa ou do dolo do agente é necessária, corroborando a assertiva da responsabilidade subjetiva do empregador quanto aos danos experimentados pelo empregado. O ressarcimento só será concedido pelo judiciário quando as provas forem cabais no sentido de imputar ao empregador a responsabilidade pela pressão ou agressão psicológica.

Embora atualmente o número de indeferimentos seja grande, tal fato não se dá pela falta do reconhecimento da figura do assédio moral como passível de indenização, mas sim pela inexistência nos autos de um conjunto probatório capaz de comprovar o assédio. Muitas vezes o *mobbing* realmente ocorreu, com todas suas características, mas a dificuldade de sua prova é grande. A verdade dos fatos comumente não aparece no processo, mas o julgador não pode condenar o reclamado em fatos não comprovados no processo. O ônus da prova do assédio é do reclamante.

RESCISÃO INDIRETA. ALTERAÇÃO DO LOCAL DE TRABALHO E RECUSA EM COMPLEMENTAR O VALE-TRANSPORTE. A recusa em assumir o acréscimo necessário de mais duas passagens de ida e volta, após alteração do posto de trabalho do empregado, ocasionando o estrangulamento econômico e a inviabilização do cumprimento do contrato, tudo no afã de pressionar o trabalhador a abandonar os serviços ou pedir demissão, constitui forma velada de assédio moral e psicológico. Justifica-se no contexto, a rescisão indireta por culpa patronal, com espeque no artigo 483, d, da CLT, tornando-se credor o demandante, das verbas rescisórias e FGTS, além das multas dos artigos 467 e 477 da CLT. Recurso obreiro a que se dá provimento. (TRT/SP - 00457200803802001 - RS - Ac. 4aT 20090487332 - Rel. Ricardo Artur Costa e Trigueiros - DOE 03/07/2009).

Os comportamentos aptos a configurar o *mobbing* são os mais diversos possíveis, a ponto de reconhecê-lo quando comprovado que o empregador deixou de fornecer verbas trabalhistas de direito a fim de forçar o empregado a abandonar o trabalho, é o caso da alteração do local de trabalho sem a complementação do vale transporte. Tais fatos são demonstrados por meio de documentos, o que facilita a comprovação da circunstância. O juiz poderá determinar que o empregador traga aos autos os recibos do vale transporte, assim como os registros do local da prestação de serviço, invertendo-se o ônus da prova neste caso, conseqüentemente o empregado será beneficiado e a prova obtida.

ASSÉDIO MORAL - PROVA. O assédio moral, também conhecido como "mobbing", pode ser definido como "atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas,

que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima" (Márcia Novaes Guedes. "Terror psicológico no trabalho". São Paulo: LTr, 2003, p. 33). Diante desse conceito, tem-se como certo que a caracterização do assédio moral deve ser obtida a partir da prova cabal, robusta e incontestável dos fatos capazes de ensejar o reconhecimento do assédio alegado. Por óbvio, a mera manifestação de perseguições e cobranças de metas não é suficiente. Recurso obreiro ao que se nega provimento no particular. (TRT-PR-00505-2009-003-09-00-0-ACO-00087-2010 - 4A. TURMA - Relator: SUELI GIL EL-RAFIHI - Publicado no DJPR em 15-01-2010)

A jurisprudência anterior foi colacionada porque traz nítida a caracterização do assédio moral e dos personagens capazes de ensejar a indenização, corroborando a existência do assédio moral horizontal e do assédio moral vertical. Assevera também sobre os comportamentos que originam o assédio, bem como o meio hábil de comprová-lo, afirmando que é necessário prova cabal, robusta e incontestável para o deferimento da indenização. Conjunto probatório sumário não é suficiente.

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A indenização em decorrência do assédio moral somente pode ser reconhecida quando estiver calcada em provas acerca da conduta abusiva do empregador ou de seu preposto, consubstanciada pela pressão ou agressão psicológica, prolongadas no tempo, que fere a dignidade do trabalhador, bem como acerca do necessário nexos de causalidade entre a conduta violadora e a dor experimentada pela vítima. Na presente hipótese, o contexto probatório produzido demonstrou a prática do assédio moral, porquanto evidenciada a conduta da Reclamada visando desestabilizar emocionalmente a Autora, sujeitando-a a situação constrangedora perante seus colegas de trabalho e até mesmo diante de clientes. Dessa feita, devida a indenização por danos morais. Recurso patronal não provido, no particular. Nego provimento. FIXAÇÃO DO QUANTUM. Considerando as peculiaridades do caso concreto, a extensão e efeitos dos danos causados, a posição sócio-econômica da ofendida, razoável se mostra a redução em 50% da quantia fixada originariamente. Dou parcial provimento. RESCISÃO INDIRETA E VERBAS RESCISÓRIAS. Considerando que a rescisão indireta do contrato de trabalho está fundada em idênticas razões da indenização por assédio moral, reconhecida a conduta faltosa ensejadora da reparação moral pretendida, impõe-se a manutenção da sentença que declarou extinto o contrato de trabalho nos moldes do art. 483 da CLT. Nego provimento. VERBAS RESCISÓRIAS.

Reconhecida a rescisão indireta e, partindo da premissa de que esta equivale à dispensa imotivada, devidas as verbas desta modalidade rescisória. Desse modo, considerando a data de admissão da Obreira (11.12.2008), a despedida indireta em 12.03.2010 e, ainda, a projeção do aviso prévio, correta a sentença que deferiu férias proporcionais à razão de 4/12. Contudo, quanto ao 13º salário este é devido na proporção de 3/12 avos, uma vez que mesmo com os trinta dias do aviso prévio, recaiu em fração do mês inferior a 14 dias, ou seja, em 11.04.2010. Assim, devidas na hipótese as seguintes verbas rescisórias: aviso prévio indenizado, saldo de salário de 12 dias, férias proporcionais (4/12) acrescidas de 1/3 e 13º salário proporcional (3/12), bem como a liberação das guias CD/SD para habilitação no seguro desemprego, entrega das guias para levantamento do FGTS e multa de 40%. Dessa feita, dou parcial provimento ao recurso da Reclamada para determinar que o cálculo do 13º salário proporcional seja à razão de 3/12 avos. MULTA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. Não caracterizada nenhuma das hipóteses elencadas no artigo 17 do CPC, que possa justificar a ocorrência de litigância de má-fé, indevida é a multa do artigo 18 do CPC. Nego provimento ao apelo, no particular. COMPENSAÇÃO DE DÍVIDAS. Não obstante o art. 368 do Código Civil permitir a compensação de dívidas, na Justiça do Trabalho só é permitido tal procedimento se a dívida for de natureza trabalhista (Súmula 18 do colendo TST). Quanto ao pagamento a maior das comissões, conforme deduzido na sentença, a Reclamada não demonstrou que tais verbas deveriam ser pagas sobre o valor líquido da venda, logo, improcede também a compensação pleiteada. Nego provimento. (TRT23. RO - 00247.2010.096.23.00-4. 2ª Turma. Relator DESEMBARGADORA LEILA CALVO. Publicado em 14/04/11)

A prova do assédio deve versar sobre a pressão e agressão psicológica, as condutas reiteradas, nexos e a dor experimentada. O colacionado julgado corrobora o anteriormente descrito acerca da imprescindibilidade do conjunto probatório ser robusto e exauriente. Não deve pairar dúvidas a respeito da conduta assediosa. Fatos isolados não são aptos a configurar conduta ilícita que causa a indenização por assédio moral.

Assédio moral. Ausência de comprovação. A caracterização do assédio moral exige uma continuada prática pelo empregador ou de colegas da vítima de medidas depreciativas, nocivas e vexatórias em relação ao trabalhador. Essa conduta cotidiana resulta numa intimidação do empregado, que se sente perseguido por seus superiores hierárquicos ou por colegas. Muitas vezes, diante desses fatos, o trabalhador acaba por ser acometido de doenças psíquicas,

tais como depressão, síndrome do pânico, dentre outros distúrbios. Comumente, afasta-se do trabalho e sequer consegue entrar novamente nas dependências da empresa. No caso dos autos, da análise do conjunto probatório verifica-se com clareza a ausência de comprovação pela trabalhadora de que realmente tenha sido vítima de assédio moral por parte de suas colegas de trabalho, sendo insuficiente para caracterizar o ato ilícito imputado ao empregador a mera informação de uma cliente do salão de cabeleireiros de que presenciou uma brincadeira direcionada à reclamante. Recurso negado. (TRT02 4ª Turma. Relª IVANI CONTINI BRAMANTE. Proc. n.20110624213. Publicação em 27.01.2012)

Mais uma vez a jurisprudência se firma pela aceitação de que colegas de trabalho podem promover o assédio moral (assédio moral horizontal), assim como superiores hierárquicos (assédio moral vertical), ocorre que as provas do alegado incumbem a quem as levanta. Se a vítima procura a indenização pelo assédio moral, é mister que faça prova dessas alegações. Inobstante consiga produzir prova de alguns atos ofensivos à sua moral, é também essencial que comprove as reiteradas ofensas à sua integridade psíquica. Isto se torna tarefa árdua quando se fala de assediadores colegas de profissão, pois justamente eles seriam as testemunhas do assédio no ambiente de trabalho.

O julgado em questão assevera que uma testemunha que descreve apenas uma conduta isolada não é apta a caracterizar o assédio moral, devido a necessidade do requisito da reiteração da ofensa e da cognição exauriente.

ASSÉDIO MORAL. No caso em apreço, restaram comprovados os requisitos ensejadores do dever de reparar: a conduta ilícita da reclamada, ativa (cobrança excessiva de metas e assédio moral por parte da gerente geral) e omissiva (ausência de providências quanto à agente causadora do assédio, mesmo diante das denúncias efetuadas pelos empregados); o dano sofrido pela autora; o nexo causal entre a conduta e o dano. Sentença mantida. (TRT02. 17ª Turma. Relª THAIS VERRASTRO DE ALMEIDA. Processo n. 00341002020105020302 RO. Publicação em 09.02.2012).

Esta jurisprudência vem a corroborar o anteriormente asseverado quanto a prova pelos bancários da cobrança excessiva. Caso o excesso seja

praticado em setor diferente do bancário, o assédio moral resta caracterizado com mais frequência. Conforme já aduzido, no setor bancário a mesma conduta tende a não ser considerada *mobbing*. Ao que resta demonstrado, há uma prática em considerar que a cobrança excessiva no setor bancário é prática normal. Não seria prudente o pensamento de que este setor, por suas próprias características, levaria a um abarrotamento desse tipo de ação ao judiciário trabalhista. Mesmo não sendo a melhor forma de raciocínio, não se consegue outra explicação para que os bancários, tão assediados quanto os demais, não obtenham a indenização.

JUNTADA DE DOCUMENTOS. CONTRADITÓRIO E AMPLA DEFESA RESPEITADOS. RESCISÃO INDIRETA POR DESCUMPRIMENTO CONTRATUAL VERIFICADA. DANO MORAL DEVIDO PELO ASSÉDIO MORAL OCORRIDO NO AMBIENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA TOMADORA DO SERVIÇO. ENTENDIMENTO PACÍFICO DA SÚMULA 331 DO TST. No caso sub judice a parte adversa manifestou-se sobre os documentos juntados em audiência, não negando os fatos ali apresentados. A rescisão indireta ficou caracterizada pelo depoimento das testemunhas e prova documental apresentada. O dano moral é devido pela comprovação em prova oral de excesso de cobrança e humilhações feita pelos superiores da reclamante. (TRT02 12ª Turma. Rel PAULO KIM BARBOSA. Processo n. 20110640549 RO. Publicação em 09.03.2012).

O empregado assediado não precisa pedir dispensa ou ser demitido para que pleiteie a indenização por assédio moral. O primordial é que consiga provar a reiteração das condutas. A rescisão indireta do contrato de trabalho pelo assédio moral está capitulada pelo art. 483, alínea "b", da Consolidação das Leis do Trabalho, que assevera que o descumprimento do contrato pelo empregador configura justa causa patronal, merecendo o empregado o pagamento de todas as verbas trabalhistas e rescisórias do final do contrato por culpa do empregador, assim como o pagamento de uma indenização pelo assédio sofrido. Uma vez configurado o assédio, não há dúvidas acerca da caracterização da rescisão indireta pelo descumprimento do contrato de trabalho.

ASSÉDIO MORAL. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO. Os elementos constantes dos autos não permitem concluir que a conduta do reclamado pudesse causar, de forma reiterada, profunda dor física e/ou psíquica à obreira. Em nenhum momento houve qualquer menção a ofensas diretas sofridas por ela. Muitas empresas possuem problemas de relacionamento entre funcionários, entretanto, não ultrapassado o limite razoável entre divergências de opiniões e tratamentos ofensivos, cuja gravidade seja capaz de provocar lesão psicológica na suposta vítima, não há que se falar em danos morais, uma vez que meros dissabores provocados por eventuais desavenças, não geram danos morais e nem mesmo podem ser classificados como assédio moral, figura completamente dissociada do caso em tela. Ademais, a alteração de setor e de funções, tal como descrita no processo, não permite entrever, de forma inequívoca, qualquer tipo de violação aos direitos de personalidade da reclamante. O rebaixamento gradativo de função declarado pela testemunha da autora, não foi corroborado pela testemunha do réu. Não há como afirmar, sem qualquer margem de dúvidas, que o empregador desempenhou conduta persecutória ou instalou terrorismo psicológico contra a obreira, desvalorizando a sua prestação de serviços ou atentando contra a imagem da mesma perante os outros empregados, como alegado por ela. As afirmações feitas pela testemunha do réu, por outro lado, fazem referência apenas ao exercício do poder diretivo do empregador. De fato, em conformidade com o que foi decidido em 1ª Instância, considero que não restou comprovado nos autos qualquer ato ilícito cometido pelo reclamado, que violentasse os direitos de personalidade da autora, concluindo-se que esta não se desincumbiu do ônus de comprovar o fato constitutivo do direito por ela aqui perseguido, em malferimento ao disposto no artigo 818 da CLT c/c artigo 333, I, do CPC. Nada a reformar, portanto. (TRT02 12ª Turma. Rel Marcelo Freire Gonçalves. Proc. n. 20120009855 RO. Publicação em 30.03.2012).

O julgador trabalhista tem contato direto com as partes, testemunhas e demais provas que formarão o livre convencimento motivado, necessário para a prolação da decisão. Na instrução o juiz irá averiguar os ânimos dos envolvidos, para posicionar-se acerca da ocorrência ou não da violência psicológica no ambiente de trabalho, se houve ou não violência moral reiterada entre os empregados, aptas a gerarem o assédio moral, ou se se trata de corriqueiras desavenças entre empregados. Levará em conta para seu convencimento a posição do empregador no enfrentamento de questões atinentes ao relacionamento de seus empregados. Ao passo que o dever de organizar o ambiente de trabalho lhe é inerente. Simples

problemas de relacionamento entre empregados não são aptos a configurar assédio moral. O empregador deve conter os ânimos dos empregados no ambiente de trabalho, todavia não pode interferir nos relacionamentos entre os empregados a ponto de tolher as liberdades individuais. Por meio do poder de organização e regulamentação do empreendimento, visando melhor compatibilidade de pessoal, o empregador pode fazer alterações contratuais lícitas, consideradas estas como as que não acarretem prejuízo patrimonial ou pessoal ao empregado.

Mudanças de setor ou de função, sendo benéficas e não restringindo direitos já conquistados pelo empregado, podem ser efetuadas. Isso resulta que o empregador pode remanejar seu pessoal, dentro do mesmo estabelecimento a fim de evitar animosidades entre os mesmos.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. De acordo com o Tribunal a quo, a testemunha do reclamante incorreu em diversas contradições, além do que ficou evidenciado o comportamento faltoso do reclamante. Não comprovado suficientemente o assédio moral, não se vislumbra violação dos artigos 1º, III e IV, e 5º, V e X, da CF e 186, 187 e 927 do CC. Agravo de instrumento conhecido e não provido. AIRR 502001120085010282 50200-11.2008.5.01.0282. Relatora Dora Maria da Costa. Julgamento 09/05/2012. 8ª Turma DEJT 11/05/2012.

Embora o assédio moral não tenha sido reconhecido na jurisprudência analisada, interessante notar que o Tribunal Superior do Trabalho, em atual julgado, debruça-se em preceitos constitucionais como a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, a indenização por dano moral, a inviolabilidade da intimidade, da honra, da imagem assegurando a indenização compensatória, bem como ditames do Código Civil acerca do direito à indenização, mencionando inclusive o excesso na prática de direitos pelo titular e a indenização por ato ilícito, tudo de acordo com a tendência atual na interpretação dos textos constitucionais e legais atendo-se ao tempo e ao local em que será aplicada a legislação. Em que pese tais constatações, o assédio moral deve ser provado em

juízo, o conjunto probatório deve ser robusto a fim de que não restem apenas indícios de prova, mas que as provas sejam ricas e que não parem dúvidas.

ASSÉDIO MORAL - INEXISTÊNCIA DE PROVA. O assédio moral é conduta abusiva, praticada pelo empregador e/ou seus prepostos, expondo os trabalhadores a situações humilhantes, causando dano moral e à imagem do empregado. A condenação ao pagamento da indenização em decorrência de assédio moral somente pode ser reconhecida quando comprovada a conduta abusiva do empregador ou de seu preposto, consubstanciada pela pressão ou agressão psicológica, prolongadas no tempo, o que fere a dignidade do trabalhador, bem como presente o nexo de causalidade entre a conduta violadora e a dor experimentada pela vítima. Na hipótese, o contexto probatório dos autos não demonstra a prática do assédio moral pelo encarregado da primeira ré, pelo que não tem direito a Autora à indenização requerida. Nego provimento ao apelo. RO 849201103723005 MT 00849.2011.037.23.00-5 Rel. DESEMBARGADOR OSMAIR COUTO Julgamento: 28/08/2012 1ª Turma Publicação: 29/08/2012

Inobstante o indeferimento do pedido por falta de provas, o assédio moral também é reconhecido pelo presente julgado, que reafirma ainda a existência do assédio moral vertical e horizontal, a pressão ou agressão psicológica consubstanciada na violência moral e a necessidade do nexo de causalidade ente a conduta do encarregado e o assédio. É essa a tendência de nossos tribunais, a menos que o assédio moral seja demonstrado por um vasto conjunto probatório, não há que se falar em seu deferimento, em que pese tenham os tribunais o reconhecido.

### **3.3 A quantificação do assédio moral**

Após o reconhecimento do assédio moral no ambiente de trabalho, o ajuizamento da reclamação trabalhista, o reconhecimento probatório do assédio

moral experimentado, passa o juiz a quantificar o valor da indenização pelo terror sofrido.

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. O 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, que tenha por efeito a ameaça do seu emprego e deteriorando o ambiente de trabalho. Para fazer jus à indenização por assédio moral o autor deve fazer prova nos autos da sua existência. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. VALOR DA INDENIZAÇÃO. A indenização por danos morais, embora seja arbitrada pelo juiz, deve levar em consideração alguns critérios, tais como: a posição social do ofendido, a situação econômica do ofensor, a culpa do ofensor na ocorrência do evento, iniciativas do ofensor em minimizar os efeitos do dano. Em suma, deve servir para punir o infrator e compensar a vítima. Deve ser um valor alto e suficiente para garantir a punição do infrator, com o fito de inibi-lo a praticar atos da mesma natureza, cujo caráter é educativo, mas não a tal ponto capaz de justificar enriquecimento sem causa do ofendido. (TRT 23ª Região – RO 00448.2005.022.23.00-8 – Relator Desembargador Osmair Couto – DJ/MT nº 7281 – Publicação 19.12.2005 – Circulação 20.12.2005 (3ª f), p. 17)

A análise da capacidade financeira das partes envolvidas é fator que deve ser sopesado no arbitramento do valor das indenizações. É necessário observar a capacidade econômica da vítima, mas ainda mais importante é observar a capacidade econômica do ofensor. O caráter didático da indenização deve estar presente. O empregador deve sentir o peso, em suas finanças, da conduta que praticou, para que no futuro se abstenha daqueles atos. É o caráter pedagógico do instituto. Por outro lado, há que se levar em consideração que o empregado deve ser indenizado pelo que sofreu, mas é inadmissível o locupletamento exacerbado. A vítima não pode se valer da lide como meio de vida. A indenização serve para reparar a violência psicológica, e não para que o empregado deixe de trabalhar e viva da indenização.

MOBBING - BULLYING - CONFIGURAÇÃO – ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO – TEORIA PUNITIVE DAMAGES OU EXEMPLARY DAMAGE. ART. 5º, INCISO X, DA CARTA MAGNA - O Direito deve ser encarado como um instrumento de concretização da justiça, tendo o juiz o dever de transmutar preceitos abstratos em direito concreto, desde que visualize os direitos fundamentais da pessoa humana como embasamento central de suas decisões. O assédio moral é visto como uma patologia social, exteriorizando-se como uma doença comportamental, a qual gera graves danos de ordem física e psicológica nas vítimas, inviabilizando o convívio saudável no ambiente de trabalho. Restando configurada nos autos conduta reprovável perpetrada pelas vindicadas que, indubitavelmente, afrontou a dignidade da trabalhadora, devida a reparação por danos morais. O quantum a ser fixado no intuito de reparar tal ofensa deve ser sopesado com prudência, em observância aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, levando-se em conta a repercussão do evento danoso, a condição financeira das requeridas, bem como o caráter pedagógico da pena, a fim de não implicar o enriquecimento sem causa da obreira, bem como dissuadir as reclamadas na reiteração de atitudes dessa natureza. (TRT 23ª R. – RO 00156.2005.003.23.00-7 – Rel. Juiz Paulo Brescovici – DJE/TRT 23ªR n. 0103/2006 – 10.10.06)

Observa-se em tal julgado a nítida preocupação em sopesar o valor da indenização com razoabilidade e proporcionalidade. Para isso, é necessário levar em conta a repercussão do evento danoso, a condição financeira de quem irá arcar com a indenização e o caráter pedagógico, também chamado de didático, do instituto do assédio moral. O enriquecimento sem causa é outro fator que preocupa o judiciário, pelo que pode ser observado do julgado. O juiz não pode estipular valor que não incuta ao ofensor um temor de cometer novamente o assédio, mas também não pode conceder ao ofendido quantia que o incentive a se envolver em episódios que lhe possam acarretar indenização.

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. DANOS MORAIS E ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO – O assédio moral é caracterizado 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, que tenha por efeito a ameaça ao emprego e deteriorando o ambiente de trabalho. No caso em exame verifica-se que o gerente da reclamada sempre tratou as

vendedoras da loja com apelidos pejorativos, utilizando palavras de baixo calão quando não conseguissem efetuar vendas, bem como de forma implícita forçava-as a frequentar sua igreja nas sextas-feiras. Restou amplamente provado que era pessoa de difícil trato. Se não bastasse isso, fazia insinuações maliciosas para a clientela masculina sobre suas funcionárias, revelando sua índole autoritária, imperativa e acima de tudo, desrespeitosa em relação às vendedoras. Fartamente demonstrada a conduta agressiva do gerente da reclamada para com as funcionárias, permeada de xingamentos e ameaças, reconhece-se a existência de ato ofensivo da reclamada, bem como o direito à indenização pelo assédio moral sofrido durante do pacto laboral. Todavia, o assédio moral sofrido culminou no abandono do emprego por parte da reclamante e de suas colegas de trabalho num mesmo dia, tendo em vista um vazamento de água da reclamada que atingiu a loja vizinha e o gerente da reclamada responsabilizou as empregadas da loja, inclusive a reclamante, proferindo palavras de baixo calão, acusando-as pelas evento e determinando que pedissem desculpas para o vizinho. Recurso ordinário patronal ao qual se dá parcial provimento para reduzir a condenação por danos morais e assédio moral em R\$5.000,00 cada, totalizando R\$10.000,00, tendo em vista a capacidade econômica do ofensor e o grau do dano sofrido. RECURSO ADESIVO DA RECLAMANTE. REMUNERAÇÃO. Considerando que não há provas de que a reclamante recebia salário superior ao mínimo comercial, conforme atestam recibos juntados pela defesa, e além de que lhe era garantido o mínimo comercial quando não atingia a meta, forçoso reconhecer que o salário da reclamante era o mínimo comercial. Nego provimento. HORAS EXTRAS E REFLEXOS. A reclamante não produziu provas que pudessem desconstituir os documentos juntados pela defesa que comprovam sua jornada de trabalho, já que se trata de direito constitutivo do seu direito (art. 333, I, do CPC). Assim sendo, mantenho a sentença primária que reconheceu a jornada de trabalho afirmada pela defesa. Nego provimento. (TRT23. RO - 00493.2007.009.23.00-4. Publicado em: 25/04/08. 2ª Turma. Relator: DESEMBARGADOR OSMAIR COUTO)

Com relação à jurisprudência acima há diversas variantes a serem analisadas. Reconheceu-se o assédio moral porque o empregador forçou as trabalhadoras a frequentarem a igreja da qual faz parte, outorgando-lhes uma religião. A Constituição Federal não adota uma religião e prescreve a liberdade de crença e culto. Não pode o empregador obrigar que suas empregadas tenham determinado credo. Ademais, a utilização de apelidos vexatórios e a exposição de empregados com mal dizeres para clientes, são aptos a gerar o direito a indenização, desde que os fatos restem comprovados no processo.

Com relação ao valor da indenização, para reparação do assédio moral há que levar em conta a capacidade econômica do empregador e do empregado. É inadmissível o enriquecimento sem causa do empregado em detrimento do fim das atividades do empregador em razão do pagamento da indenização. O valor a ser arbitrado pelo judiciário há que ser o bastante para inculcar ao agressor o medo de ser novamente condenado pela mesma conduta, fazendo com que não a pratique mais, bem como que seu patrimônio seja atingido pelas consequências do ato lesivo que praticou. A estipulação de indenização na quantia de R\$5.000,00 (cinco mil reais) pelo terror psicológico sofrido é baixa. O julgado data de 2008, atualmente o judiciário tem majorado o valor da indenização.

VENDEDOR DE CARTÕES DE CRÉDITO. CHAPEÚ DE PALHAÇO USADO NO CORREDOR DE SHOPPING POR DETERMINAÇÃO DA RÉ. DANO A IMAGEM DO EMPREGADO, ENSEJADOR DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL SOFRIDO. Da prova dos autos restou configurado a existência de dois atos ilícitos, causadores de sofrimento, humilhação e apreensão ao autor, a exposição da sua imagem, com o uso de um chapéu de palhaço, e as constantes ofensas de que era alvo pelas gerentes da ré, cobrando metas de forma totalmente descabida. Entendo assim que o valor de R\$ 8.000,00 (oito mil reais), como indenização compensatória para os dois atos ilícitos, melhor se molda ao caso presente, tendo o efeito pedagógico para evitar-se a repetição deste comportamento. Dou provimento. (TRT 1ª Região/RJ – 0058300-63.2008.5.01.0052 – 6ª Turma – RTOrd – Relator Alexandre Agra Belmonte).

A busca pelo emprego faz com que os trabalhadores aceitem condições de trabalho ofensivas. A captação de clientela e o lucro são as preocupações imediatas do dono do empreendimento. A forma como fará essa captação pouco importa, se fere ou não a dignidade do empregador que se veste de palhaço perante outras pessoas, não interessa. O que o empregador quer é auferir lucro. O fato de o empregado ter sido contratado com a cláusula, em seu contrato de trabalho, expressa ou tácita, de que teria que desempenhar seu labor vestido de palhaço, não desnatura o assédio moral sofrido. Ainda se nota a preocupação do Tribunal em repudiar o rigor excessivo na aplicação do poder disciplinar. Ordens exageradas em busca de produção e penalização da vítima de forma dissonante,

por não conseguir atingir a quantidade exigida, são capazes de gerar a indenização pelo assédio moral no ambiente de trabalho.

O valor da indenização foi fixado em R\$8.000,00 (oito mil reais), o que ainda não se amolda ao caráter didático do instituto que a própria jurisprudência menciona. Não há que se aceitar esta quantia em tamanha humilhação que o empregado vivenciou, vestiu-se de palhaço como pena pelo não cumprimento de meta. O próprio julgado aduz que as metas estipuladas eram descabidas.

Dos danos morais. O reclamante logrou comprovar, que era ofendido de forma repetitiva, na frente de demais colegas de trabalho, pela preposta do empregador. Caracterizado o assédio moral. Há dificuldade de se mensurar o dano, é difícil fazer a equivalência entre a sensação dolorosa, a ofensa moral, quase sempre existente nesse dano, e o dinheiro. Há que se evitar, também, tanto a indenização simbólica, quanto o enriquecimento sem justa causa da vítima. Além disso, há que ter efeito pedagógico, de forma que, no caso dos autos, a preposta não volte a ofender os empregados da reclamada. Dou provimento, para condenar a recorrida a pagar R\$ 10.000,00 (dez mil reais) a título de indenização por dano moral. Das perdas e danos (honorários contratuais e recolhimentos fiscais). Não prospera. O reclamante não estava assistido por sindicato de sua categoria. Inteligência da Súmula n. 219 do Colendo TST. Das horas extras. A condição de trabalho externo deve ser anotada na Carteira de Trabalho e no registro de empregados, trata-se de um requisito formal exigido pela lei, conforme art. 62, I da CLT. Não houve tal comprovação por parte da reclamada. A alegação da reclamada deixa a seu cargo a comprovação de suas assertivas. No caso em pauta, a reclamada não se desincumbiu de seu ônus de provar o labor externo. Ao revés, evidenciada a possibilidade de controle da jornada trabalhada, pois havia controle na portaria, na entrada e na saída, como se constata pela prova oral. Assim, faz jus às horas extras, assim consideradas as laboradas além das 8 (oito) diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais. Do repouso semanal remunerado. O recorrente não logrou comprovar que trabalhava aos sábados, feriados e em domingos alternados, conforme se verifica do depoimento de sua testemunha. Nego provimento. Do intervalo para refeição e descanso não concedido. O ônus da prova é da reclamada, pois não há como se exigir do reclamante prova de fato negativo. Desse ônus não se desincumbiu, como se vê pela prova oral; sua testemunha não logrou comprovar que o empregado usufruía de intervalo intrajornada. Reforma, para condenar a reclamada a pagar ao obreiro uma hora extra diária, pela não concessão do intervalo para refeição e descanso, à luz da OJ n. 307 da SDI-1 do C. TST. Do intervalo - aplicação do artigo 384 da CLT. Dessa forma, a jurisprudência ora cristalizada é de que o

empregador obriga-se a conceder tal pausa tão somente às empregadas. Não prospera. Da ausência do intervalo legal entre turnos de revezamento. Nesse passo, logrou demonstrar o recorrente ter sido descumprido o intervalo interjornada estipulado pelo artigo 66 da CLT. Para o labor entre jornadas, dentro do período de descanso de 11 horas de que trata o artigo 66 consolidado, aplica-se a OJ nº 355, da SDI-1 do C. TST. Dos salários pagos "por fora" dos recibos de pagamentos. Aqui não assiste razão ao reclamante. Declarou o obreiro em seu depoimento pessoal que recebia comissão, mas não soube o autor explicitar qual a média recebida. A prova foi conflitante e verificou-se empate, não logrando o recorrente desincumbir-se do ônus da prova. Mantenho. RECURSO ORDINÁRIO A QUE SE DÁ PROVIMENTO PARCIAL." (TRT – 2ª Região - RO 02495-2007-034-02-00-2 - DATA DE JULGAMENTO: 09/02/2010 - RELATOR(A): MARTA CASADEI MOMEZZO - ACÓRDÃO Nº: 20100060891 - DATA DE PUBLICAÇÃO: 23/02/2010).

O valor estipulado como indenização por assédio moral não poderá ser uma simples cifra para apaziguar os ânimos. Deverá repreender o empregador para que não mais aja daquele modo. O que se pode observar comumente, são julgados que fixam a indenização entre R\$5.000,00 (cinco mil reais) e R\$10.000,00 (dez mil reais). Abaixo desse patamar a quantia seria meramente simbólica. Mas a fixação no valor de 10.000,00 (dez mil reais) também, em determinadas ocasiões não se mostra hábil para coibir novas práticas.

DANO MORAL - ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO - A atitude de gritar com os empregados revela, sem dúvida, dano moral aos obreiros que são obrigados a trabalhar em ambiente de trabalho tão desgastante e inóspito, ferindo a sua dignidade enquanto trabalhadores (art. 1º, III, da CF/88). A degradação das condições de trabalho, na qual se incluem o tratamento grosseiro, fazem com que o trabalhador sinta-se humilhado perante os colegas, a família e o grupo social, gerando dor íntima que não se coaduna com o ambiente sereno e saudável pelo qual deve o empregador zelar (art. 7º, XXII, da CF/88). Esse tipo de atitude gera o direito a uma indenização, a qual deve ser suficiente para amenizar o dano direto e de todas as suas conseqüências, além de ostentar o caráter pedagógico, indissociável da indenização por dano moral, que tem por finalidade evitar que o empregador continue a cometer excessos no gerenciamento dos negócios. (TRT-PR-00557-2007-091-09-00-8-ACO-07693-2010 - 2A. TURMA - Relator: ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPÃO - Publicado no DJPR em 12-03-2010).

Na jurisprudência anterior é possível notar a persistência do judiciário em penalizar a conduta do empregador que causa o assédio moral, conotando a expressão “caráter pedagógico” e até explicando-a. Essa é uma das funções do instituto, como até agora o trabalho tratou. A jurisprudência tem mostrado evolução em relação à matéria, proporcionando à vítima até mesmo um pensionamento mensal como forma de indenizar a vítima, como se vê no julgado abaixo.

ASSÉDIO MORAL. DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO DE CAUSALIDADE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E PENSÃO MENSAL VITALÍCIA. Sendo o contrato de emprego um contrato de atividade, o empregador tem a obrigação de dar trabalho ao empregado. No caso, o reclamante, que anteriormente ocupava o cargo de gerente, foi deixado sem funções e sequer cadeira e mesa para trabalhar, sofrendo assédio moral que acarretou-lhe danos psíquicos, culminando em sua aposentadoria por invalidez. Devida a indenização por dano moral (art. 927 do CC) e o pensionamento mensal (art. 950, § único, do CC), pois restou caracterizado o ato ilícito (art. 186 do CC) e o nexo causal entre a patologia e a conduta patronal. (TRT4. 6a Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Inês Cunha Dornelles. Processo n. 0000846- 66.2010.5.04.0701 RO. Publicação em 09-01-12)

Se o assédio moral pode ser causa de suicídio, também é capaz de causar danos tais, que incutam sequelas ao ofendido. Essas sequelas podem ser permanentes ou temporárias. Se permanentes, o juiz está apto a fixar uma quantia mensal como indenização, até mesmo vitaliciamente. A decisão é proveniente de um novo olhar ao problema do assédio, o que demonstra o reconhecimento da depressão como uma patologia que pode ser proveniente do trabalho, bem como tornar-se irreversível no processo de elaboração mental da situação.

Os seres humanos encaram de maneira diferente a mesma ocorrência. Se para alguns não passa de mero acontecimento, para outros a dor é imensa. Como já foi postado nos estudos de Margarida Barreto, o assédio provoca tamanho sofrimento que pode levar o sujeito às consequências piores possíveis, como a morte.

O suicídio, dentro dessa perspectiva, é uma das causas do falecimento de trabalhadores, que podem sucumbir também, pelos próprios problemas da depressão que o *mobbing* acarreta. Nesta esteira, o pensionamento mensal surge como forma de indenização pela gravidade da patologia acarretada pelo assediador. Este pensionamento ocorre do mesmo modo daqueles benefícios previdenciários, que são devidos quando diminui a capacidade laboral.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO.

Nega-se provimento ao agravo de instrumento, quando não demonstrados os requisitos de cabimento do recurso de revista, previstos no art. 896 da CLT. O Tribunal Regional, valorando fatos e provas, firmou seu convencimento no sentido de que a reclamante se desincumbiu do ônus probatório quanto ao alegado assédio moral sofrido no curso do contrato de trabalho, uma vez que o diretor da empresa destratava os vendedores, com arrogância e xingamentos, na hipótese de não cumprimento das metas estabelecidas. Daí ter sido reconhecido o dever de o ofensor ressarcir o prejuízo moral causado à empregada, sendo fixado o valor da compensação pelo dano em R\$ 35.000,00 (trinta e cinco mil reais), levando-se em conta as peculiaridades do caso e os princípios da razoabilidade e proporcionalidade. A revisão do decidido nas Instâncias ordinárias, soberanas na avaliação da prova, conforme pretende a agravante, encontra óbice na Súmula nº 126 desta Corte Superior, corretamente invocada na decisão agravada, suficiente para afastar violação e dissenso pretoriano. Agravo de instrumento a que se nega provimento. AIRR 10755320115180005 1075-53.2011.5.18.0005 Rel. Walmir Oliveira da Costa. Julgamento: 29/08/2012 Órgão Julgador: 1ª Turma Publicação: DEJT 31/08/2012.

O julgado colacionado, mais recente, aponta condenação de maior valor do que os patamares normalmente encontrados para o ressarcimento do *mobbing*. De acordo com o analisado até o momento, o judiciário se mostra receoso na concessão da indenização do assédio moral em quantia mais elevada. Neste contexto, a jurisprudência mostra que tende a mudar os paradigmas da concessão do instituto. O *quantum* atribuído nas decisões é arbitrado em valores de R\$5.000,00 (cinco mil reais) a R\$10.000,00 (dez mil reais), desde 2002.

A legislação que prevê o dano moral não cuida da fixação do valor. Assim, como no caso de dano moral, o juiz deve fixar o assédio moral de acordo

com a gravidade do fato, capacidade econômica do ofensor, características sociais da vítima, podendo o próprio postulante arquitetar o valor do assédio moral.

Se uma das razões para a condenação é o caráter didático da punição, a circunstância de o assediador possuir grande patrimônio vem sendo esquecida a fim de se evitar o enriquecimento sem causa da vítima. Ocorre que, na ponderação entre o caráter didático da punição e o enriquecimento sem causa, melhor seria o julgador atentar-se mais ao patrimônio do agente, eis que este é quem deverá sofrer a pena pelo assédio. Ao atribuir valor muito inferior às economias do agente, não resta aplicada a sanção merecida. Quando o algoz não sente o peso da justiça, a reincidência na prática do ato é quase certa. A condenação em assédio moral, sem que a quantia pecuniária seja bem arbitrada, não demonstra grande significação na coibição do assédio.

De acordo com o colacionado, é possível encontrar condenação em quantia superior. Datado de agosto de 2012, o julgado demonstra uma tendência nos tribunais em realmente atingir o fim didático do instituto para a condenação no assédio moral, embora ainda não esteja disseminada a prática desta forma de julgar.

Em complementação ao asseverado, leciona Fernando Antônio Marques Jr. que:

Os Estados Unidos, país famoso por condenações judiciais milionárias vêm obrigando várias empresas a pagar indenizações astronômicas a empregados vítimas de violência psicológica decorrente de assédio moral.

No Brasil, verifica-se, gradativamente, que o Poder Judiciário, nos seus vários segmentos, vem contemplando a hipótese de indenização por danos morais decorrente de assédio moral, determinando o pagamento de indenização às vítimas (2009, p. 40).

Assim, tão importante quanto o reconhecimento do assédio é a quantia de seu arbitramento. Inobstante tal fato esteja a critério do julgador, a vítima pode pleitear um patamar na ocasião do pedido. Sente-se certo receio em conceder

indenizações vultuosas para o *mobbing*, inobstante tal fato, pode-se notar no último ano, que o julgador tem se atentado mais ao caráter didático da indenização pelo assédio moral e o concedido indenizações de maiores montas.

### **3.4 Hipóteses de assédio moral**

Neste item são abordados aspectos do assédio moral de modo a acentuar suas hipóteses de ocorrência no contrato de trabalho. O assédio moral no ambiente de trabalho se mostra presente em várias práticas cometidas pelos empregadores, superiores hierárquicos e colegas de trabalho, mas a hipótese mais comum de assédio moral é pelo abuso do poder diretivo.

O assediador não precisa ser o chefe ou superior do empregado (assédio vertical). O assédio pode ser proveniente de colegas de trabalho, é o chamado assédio moral horizontal. O assediador, neste caso, pode estar almejando a ocupação do posto do outro empregado, ou atuar em razão de alguma inimizade pessoal e assim, o colega de profissão passa a torturar psicologicamente o assediado.

Cabe ao empregador zelar pelo meio ambiente do trabalho sadio. É do empregador a responsabilidade de organizar o empreendimento, de disciplinar empregados faltosos e até mesmo dispensá-los no exercício do poder disciplinar. A fiscalização do ambiente de trabalho é dever do empregador. Tudo o que acontece no estabelecimento deve passar por seu conhecimento. É de sua responsabilidade averiguar condutas que ofendam a moral e os bons costumes. Uma vez constatado o assédio no ambiente de trabalho, é primordial que tome atitude contra o assediador.

**PEDIDO DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL - CONFIGURAÇÃO - RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR –** Caracteriza assédio moral a omissão do empregador em adotar medidas severas para reprimir animosidade no ambiente de trabalho, que culminou em envenenamento da obreira dentro da empresa. Quanto ao valor da indenização, conquanto não existam critérios objetivos para sua fixação, deve-se

buscar a compensação da vítima e a punição do infrator, sem perder de vista a proporcionalidade entre o dano causado à obreira e a condição econômica da ofensora. (TRT3. 01431-2006-074-03-00-7 RO. Oitava Turma. Relator Juiz Convocado Antonio G. de Vasconcelos. Publicação 24/03/2007)

O poder diretivo do empregador constitui um poder-dever. Deve gerir sua propriedade a fim de alcançar o fim social do empreendimento. O empregador possui responsabilidade subjetiva pelos danos que diretamente ou indiretamente causar ao empregado. Para a caracterização da responsabilidade subjetiva é imprescindível que a parte lesada comprove a culpa ou o dolo da conduta do empregador. No caso de assédio causado por colega de trabalho, ao empregado cabe a comprovação de que o empregador foi negligente na apuração das condutas dos empregados. A omissão do empregador na fiscalização do meio ambiente do trabalho gera direito a indenização por assédio moral ao ofendido. No caso do julgado acima, destaca-se a figura da omissão do empregador.

Assiste ao empregador a possibilidade de rescindir o contrato de trabalho com o empregado que cometeu o assédio, bem como pleitear o ressarcimento da quantia que dispendeu com a indenização para a vítima, exercendo seu direito de regresso. Direito de regresso, neste caso, é o direito do empregador de ser ressarcido do prejuízo causado por um empregado pelo pagamento da indenização ao assediado (MARTINS, 2012, p. 90).

Analisando o modo que o empregador cobra a força de trabalho, a quantia de tarefas, a fiscalização de vezes ao dia que o empregado vai ao banheiro, bebe água ou faz um lanche, é apta a configurar o excesso de cobrança e desempenho. Tais fatos podem ser visualizados até pelos colegas de trabalho, que servirão como testemunhas em eventual processo indenizatório.

**DANO MORAL. ASSÉDIO ao TRABALHADOR. CONFIGURAÇÃO –**  
No ambiente de trabalho as relações não de se desenvolver com mútuo respeito e postura ética. A atitude de assédio, na forma de abordagem humilhante e ofensiva, por parte do superior hierárquico, no ambiente de trabalho, configura violação a direito dos

trabalhadores. Responsável pela reparação é o empregador por não tomar as medidas cabíveis, objetivando cessar o ato ilícito praticado por seu preposto. (TRT 12ª R. – RO 01617-2008-039-12-00-1 – 2ª C. – Rel. Gracio Ricardo Barboza Petrone – DJe 07.01.2010).

Mais uma vez a jurisprudência corrobora a responsabilidade do empregador pelo meio ambiente do trabalho equilibrado. A medida cabível que se refere a jurisprudência é a gerencia do empreendimento pelo uso do poder diretivo.

ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL. ABUSO DO PODER DIRETIVO: Quando o empregador valendo-se do seu poder diretivo, submete o empregado a tratamento humilhante e discriminatório, resta configurado o assédio moral, passível de indenização por dano moral. (TRT 14ª R. RO 00696.2004.402.14.00.5. Relª Juíza Maria C. de S. Lima. DOJT 01.07.2005).

Um dos capítulos do presente trabalho foi dedicado para a explicação do poder diretivo. Isso porque o empregador, embora possua o poder-dever de gerir seu estabelecimento, da forma como lhe aprouver, é necessário que atinja a finalidade social do empreendimento. Para a consecução desta finalidade não há que se falar na possibilidade de transgredir o meio ambiente laboral com o sobrepeso psicológico de seus empregados.

O empregador, valendo-se do poder diretivo, possui direito de dispensar o empregado quando lhe for conveniente. Poderá dispensar o assediador-empregado, tanto no assédio horizontal, quanto no vertical. É do dono do empreendimento o dever de gerir o empreendimento da melhor maneira possível e, para isso pode ser necessário que tenha que dispensar empregados. Não é esse o intuito dos estudos sobre o assédio moral, mas pode ser um mal necessário.

É melhor que o empregador utilize-se da prerrogativa de dispensa de um empregado, pagando as verbas trabalhistas e rescisórias devidas, do que forçá-lo psicologicamente a pedir a dispensa, a fim de não ter que arcar com as despesas de um processo por assédio moral.

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. CONSTRANGIMENTO. HUMILHAÇÃO. Ao empregador é permitido de forma lícita, utilizar-se da prerrogativa de legal de dispensar o empregado sem justa causa ou com justa causa, quando deseja interromper o contrato de trabalho, não lhe sendo permitido, contudo, pressionar, humilhar e repreender demasiadamente o empregado, forçando-o ou constrangendo-o a tomar iniciativa para desfazimento do vínculo. A adjetivação insultuosa e constante sofrida pelo empregado por parte de seu superior hierárquico ou permitida por ele (Súmula nº 341 do C. STF), consubstancia-se em assédio moral, ensejando a reparação do dano ante a humilhação sofrida (TRT 09ª R. – Proc. 07607-2003-011-09-00-6 - (18732-2005) Rel. Juiz Ubirajara Carlos Mendes DJPR 26.07.2005).

O empregador tem o direito potestativo de dispensar o empregado quando for conveniente. Não se pode utilizar deste direito para provocar abalo moral capaz de danificar a saúde psíquica do mesmo. É necessário que o empregador seja duramente apenado para que não mais proceda dessa forma, configurando-se o caráter didático da indenização por assédio moral. Não pode cercar o empregado com ameaças de dispensa, quer seja para cumprir metas, quer seja para causar terror moral por si só.

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. O 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, que tenha por efeito a ameaça do seu emprego e deteriorando o ambiente de trabalho. Para fazer jus à indenização por assédio moral o autor deve fazer prova nos autos da sua existência. (TRT 23ª R. – RO00973.2004.001.23.00-1 – Rel. Juiz Osmair Couto – DJMT 09.09.2005 - extraído do site do TRT 23ª R.)

A existência da prática lesiva deve ser provada, além disso, a reiteração dessa prática também deve ser comprovada. A reiteração no tempo é uma das marcas do assédio moral, é uma das formas que diferenciar o assédio

moral e o dano moral. De acordo com o estudo, a conduta abusiva ou ilícita, praticada de forma reiterada, deve ser considerada como um requisito para a concessão da indenização por assédio moral.

Já abaixo, um julgado de 2004, reafirma o anteriormente citado acerca das primeiras jurisprudências a se manifestarem expressamente sobre a indenização pela prática de assédio moral.

ASSÉDIO MORAL. Caracterização: O termo “assédio moral” foi utilizado pela primeira vez pelos psicólogos e não faz muito tempo que entrou para o mundo jurídico. O que se denomina assédio moral, também conhecido como mobbing (Itália, Alemanha e Escandinávia), harcèlement moral (França), acoso moral (Espanha), terror psicológico ou assédio moral entre nós, além de outras denominações, são, a rigor, atentados contra a dignidade humana. De início, os doutrinadores o definiam como “a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantêm uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego (cf. HEINZ LEYMANN, médico alemão e pesquisador na área de psicologia do trabalho, na Suécia, falecido em 1999, mas cujos textos foram compilados na obra de NOA DAVENPORT e outros, intitulada Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace). O conceito é criticado por ser muito rigoroso. Esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas também na via contrária, e entre colegas de trabalho com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima; o seu pedido de aposentadoria precoce; uma licença para tratamento de saúde; uma remoção ou transferência. Não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. Se a hipótese dos autos revela violência psicológica intensa sobre o empregado, prolongada no tempo, que acabou por ocasionar, intencionalmente, dano psíquico (depressão e síndrome do pânico), marginalizando-o no ambiente de trabalho, procede a indenização por dano moral advindo do assédio em questão. (TRT- 3ª Região - 2ª T.; RO nº 01292-2003-057-03-00-3-MG; Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros; j. 3/8/2004; v.u.).

Como se nota, os estudos pelos tribunais se encontravam no início, razão pela qual era mister que se pronunciassem acerca da situação do assédio moral e das hipóteses de incidência. Aqui o julgador de 2004 mensura até mesmo a quantidade da reiteração, considerando que sua repetição no tempo tem que ser de uma vez por semana, por um período de aproximadamente seis meses. Tal característica do assédio vem sendo amenizada pela jurisprudência. Somente o caso concreto irá dizer se há ou não reiteração na conduta do assédio moral. Como mencionado anteriormente, há que se ter além da reiteração, razoabilidade e proporcionalidade nos julgamentos.

ASSÉDIO MORAL. Abuso de direito por parte do empregador. Segundo a autora MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, o assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. O assédio moral se configura pela utilização tática de ataques repetitivos sobre a figura de outrem, seja com o intuito de desestabilizá-lo emocionalmente, seja com o intuito de se conseguir alcançar determinados objetivos empresariais. Se, por um lado, o objetivo pode ser apenas e tão-somente a “perseguição” de uma pessoa específica, objetivando a sua iniciativa na saída dos quadros funcionais, pode, também, configurar o assédio moral na acirrada competição, na busca por maiores lucros, instando os empregados à venda de produtos, ou seja, a uma produção sempre maior. O assédio ocorre pelo abuso do direito do empregador de exercer o seu poder diretivo ou disciplinar: as medidas empregadas têm por único objetivo deteriorar, intencionalmente, as condições em que o trabalhador desenvolve o seu trabalho, numa desenfreada busca para atingir os objetivos empresariais. O empregado, diante da velada ameaça constante do desemprego, vê-se obrigado a atingir as metas sorrateiramente impostas a ele - ferindo o decoro profissional. (TRT - 3ª Região - 1ª T.; RO nº 01301-2003-011-03-00-9-MG; Rel. Juíza Adriana Goulart de Sena; j. 16/8/2004; v.u.).

Gesto, palavra, comportamento, atitude assim como outras condutas são capazes de caracterizar o assédio, tais comportamentos devem atingir a dignidade ou integridade psíquica do empregado. O principal medo do empregado é perder sua fonte de sustento, seu emprego. Por esse motivo se sujeita a qualquer

tipo de situação, aguenta ser maltratado no local de trabalho. Suporta humilhação quieto, sem conseguir desligar-se de sua fonte de renda, pela eminente necessidade econômica que o assola. O desemprego no Brasil está longe de chegar ao fim. As políticas públicas não foram hábeis, até a presente data, a gerar postos de trabalho suficientes para todos. Neste contexto social, a colocação no mercado de trabalho é mantida a todo custo pelos empregados. A concorrência pelos cargos é grande, gerando um acirramento nas relações trabalhistas. Se por um lado o empregado teme o desemprego, por outro o empregador tem uma vasta disponibilidade de mão de obra. A grande oferta de mão de obra deixa o empregador em situação de conforto perante seus subordinados. O ambiente criado predispõe a prática do assédio moral do superior ou colegas de trabalho. O chefe sempre pressionando por mais produção a menos custo e os colegas em busca de sobressaírem-se perante as vítimas do *mobbing*. Neste contexto, o empregado tenta sobreviver em seu trabalho. As torturas psicológicas que sofre vão se agravando dia a dia. O tratamento degradante a que está sujeito lhe penetra na alma. As patologias psíquicas começam a florescer. Desenvolve-se então um quadro de depressão, podendo levar ao suicídio.

Mesmo não havendo a circunstância de trabalho escravo, o empregado fica preso ao ambiente de trabalho. Por vezes, tenta uma nova colocação no mercado, mas o terrível índice de desemprego não lhe deixa outra escolha, senão a de continuar a se sujeitar ao assédio.

ASSÉDIO MORAL. Não há como negar que o fantasma do desemprego assusta. Ao contrário da figura indefinida e evanescente que povoa o imaginário popular, ele é real. O receio de perder o emprego deixa marcas profundas e às vezes indeléveis nos trabalhadores que sofrem o assédio moral, aqui caracterizado pela atitude patronal que, durante cerca de um ano, lembrou e exaltou aos seus empregados que a dispensa estava iminente. (TRT - 3ª Região - 2ª T.; RO nº 00351-2004-020-03-00-0-MG; Rel. Juiz Maurílio Brasil; j. 19/10/2004; v.u.) ST 187/83 (e-21365).

Sublinha-se na jurisprudência que o *mobbing* deverá ser reiterado, para que reste caracterizado. É essencial que a violência aconteça por diversas vezes em

diferentes datas. No caso narrado, o terror ocorreu por cerca de um ano, restando mais do que caracterizado o assédio.

RECURSO DA RECLAMADA. ASSÉDIO MORAL. REQUISITOS NÃO CONFIGURADOS. O assédio moral caracteriza-se pela exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho, e com o objetivo de desestabilizar a relação do mesmo com o ambiente de trabalho e com a própria empresa, forçando-o a desistir do emprego. Não comprovada a continuidade desta prática, mas apenas de um único episódio em que empregado e empregador trocaram ofensas mútuas, não reconheço o assédio moral alegado na origem e afasto por completo a indenização deferida a este título. Recurso patronal provido. RECURSO DO RECLAMANTE. ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÕES POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. CONFISSÃO DE CULPA EXCLUSIVA. Improvada a culpa da Empresa e, por outro lado, confessada culpa exclusiva do obreiro na ocorrência do acidente que lhe causou lesão não-incapacitante, há de ser mantida a sentença quanto ao indeferimento das indenizações (danos morais e materiais) pleiteadas em virtude do acidente de trabalho relatado na inicial. Recurso obreiro improvido. (TRT23. RO - 01045.2007.066.23.00-2. Publicado em: 23/06/08. 2ª Turma. Relator: DESEMBARGADOR OSMAIR COUTO)

A predominância da posição que ressalta a importância da reiteração do assédio no tempo é firmada pelos tribunais. Atualmente não há condenação por assédio moral sem que o empregado comprove cabalmente que as condutas abusivas foram alongadas no tempo. O Reclamante apresentando uma conduta isolada no contrato de trabalho inviabiliza a possibilidade de reconhecimento do assédio moral. Interessante notar que o julgador utilizou-se dos dizeres “afasto por completo a indenização deferida a este título”, e após passou a tratar da análise do dano moral e material. O julgado distingue bem as figuras de assédio moral e dano moral, corroborando que a característica da reiteração do terror psicológico é uma das determinantes a diferenciar o assédio moral e o dano moral.

RECURSO ORDINÁRIO - 1. COMISSÕES DE VENDAS. Mantém-se a sentença fundada nas declarações da testemunha apresentada

pela autora, revelando que não recebia comissões e que essa era também a situação da reclamante. A referência à testemunha arrolada pela empresa é de típica pretensão equiparatória (até por se tratar do próprio paradigma), pedido que resultou acolhido. Deferir as comissões implicaria, dessa forma, em bis in idem. 2. HORAS EXTRAS EM FÉRIAS E EXPOSIÇÕES. ADICIONAL NOTURNO. INTERVALO INTRAJORNADA. A pretensão foi indeferida sob o fundamento de que a participação nos eventos não era obrigatória. Documentos dos autos, contudo, comprovam o fornecimento de atestados para que a autora justificasse as faltas escolares referentes aos dias de trabalho nas exposições. Reforma-se para deferir horas extras nos dias e até o limite de horários descritos nos referidos documentos, o que significa, por outro lado, que não era extrapolado o horário diurno, vale dizer, não é devido o adicional noturno. Já o intervalo intrajornada continua negado, com respaldo em declarações da própria autora. 3. FÉRIAS ANUAIS, EM DOBRO. A concessão das férias deve ser provada documentalmente, tanto a paga como a fruição. Não tendo a empresa juntado os cartões de ponto para comprovar a frequência, é devido o pagamento, com a dobra legal, dos períodos de férias vencidas cujo afastamento não foi demonstrado. 4. DANO MORAL. MAGDA. INDENIZAÇÃO. Está provado que a reclamante foi estigmatizada com o depreciativo Magda (personagem de humorístico da televisão aberta que expunha ao ridículo uma caricata figura da mulher como ser inferiorizado por um déficit intelectual crônico). A repercussão no ambiente de trabalho já é suficiente, mas a dor moral do tratamento dispensado pelo chefe da autora (que incluía ainda os qualificativos de "burra" e "retardada mental") passou a constrangê-la também fora da reclamada. A veracidade e o nexo causal de tais relatos comprovam-se nas declarações das testemunhas ouvidas. Assédio moral configurado. (TRT/SP - 02539200501002002 - RO - Ac. 4aT 20090467684 - Rel. Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva - DOE 19/06/2009)

Os julgados tem cada vez mais se firmando no deferimento do assédio no ambiente de trabalho, considerando devida a indenização pela conduta do empregador em constranger a vítima perante terceiros, fora da relação jurídica, embora em dado julgado haja a confusão das figuras do assédio moral e do dano moral. Embora se pleiteie a indenização por dano moral, o julgador poderá conceder o assédio moral dentro daquele instituto. A instrumentalidade no referido caso foi observada.

ASSÉDIO MORAL. EXTRAPOLAÇÃO NO PODER DIRETIVO DE COBRANÇA DE PRODUTIVIDADE. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Sendo

manifesto que a forma como eram exigidas a produtividade e o bom desempenho excedia à razoabilidade e ao poder diretivo inerente ao gestor do negócio, impõe-se a manutenção da sentença que deferiu indenização por danos morais. (TRT-PR-05461-2008-662-09-00-0-ACO-36512-2009 - 4A. TURMA - Relator: MÁRCIA DOMINGUES - Publicado no DJPR em 27-10-2009).

Uma das causas mais corriqueiras do assédio moral, conforme observado pelas jurisprudências colhidas, é a questão da cobrança de produtividade em face do já estudado poder diretivo. O empregador na busca pelo lucro em seu empreendimento exige que os empregados alcancem metas e sejam empregados produtivos. Os empregados, por sua vez, devem desempenhar seu trabalho da maneira mais eficaz possível, como o mínimo de desperdício no menor prazo, assim como a administração pública exige de seus servidores. Tudo isso faz parte do dia a dia contratual. Porém, tal fato não é desculpa para que o empregador lance mão de metas inatingíveis.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ABUSO DO PODER DISCIPLINAR. CONFIGURAÇÃO. Não há dúvida quanto ao fato de que o empregador possui o poder diretivo para fiscalização e cobrança dos empregados. Contudo, tal poder não pode exorbitar a esfera do aceitável e servir de fundamento para a configuração do assédio moral. Recurso da reclamada ao qual se nega provimento, no ponto. (TRT02 17ª Turma. Relª SORAYA GALASSI LAMBERT. Processo n. 01879005120105020049 RO. Publicação em 09.03.2012.).

O poder diretivo mais uma vez em xeque, no que tange à sua mensuração no dia a dia do contrato de trabalho. O limite da atuação do empregador deve se posicionar no razoável, não há que se falar na extrapolação do poder-dever de mando do empregador. Essa linha que divide a legitimidade da cobrança por produção da situação de ilegitimidade não é tênue. O *mobbing* será configurado sempre que não houver proporcionalidade da ordem do empregador e a possibilidade de cumprimento pelo empregado, dentro da boa-fé na condução do

negócio e do respeito à dignidade da pessoa humana, tão vislumbrada pela nossa Constituição Federal.

A ordem deve ser dirigida nos limites da função para a qual o empregado foi contratado. Os excessos, desde que prejudiciais à vida psíquica do empregado, devem ser repelidos pelo ordenamento jurídico. O empregador será responsabilizado pela indenização por assédio moral quando agir com rigor excessivo na cobrança por produção, ao expressar suas ordens, fiscalizá-las e disciplinar as condutas de forma a disseminar o caos psíquico.

O poder diretivo, como um poder-dever do empregador, que tem a obrigação de zelar pela função social de sua propriedade, também deve se ater ao reconhecimento do assédio moral horizontal, em que os próprios colegas de trabalho se assediam. Verificada a situação, mister a utilização do poder disciplinar para apenar o empregado-assediador.

#### **4 REGULAMENTAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO BRASIL**

As discussões envolvendo o assédio moral vêm progredindo paulatinamente. Projetos de lei federal encontram-se em trâmite para que a matéria seja regulamentada, trazendo mais objetividade às decisões judiciais na concessão ou não da indenização.

No Brasil, apenas nos últimos cinco anos o debate em torno do assédio moral ganhou fôlego, oportunidade em que apareceram estudos sobre o assunto, normas jurídicas que versam sobre o tema e jurisprudência a respeito. Nesse período, não foi criada nenhuma lei federal que regulamenta o assunto, mas existem, no Congresso Nacional, diversos projetos de lei a fim de alterar a legislação federal no tocante ao assédio moral.

A Deputada Federal Maria do Rosário, do PT do Rio Grande do Sul, é a autora do Projeto de Lei n.2.593/2003, que dispõe sobre a proibição da prática de assédio moral nas relações de trabalho, de seguinte teor:

Art. 1º - O art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido das alíneas “h, i e j”, com as seguintes redações:

Art. 483. (...)

h) praticar o empregador ou permitir aos seus prepostos, o assédio moral contra ele, através de gesto ou palavra, que venha a tingir a autoestima e a segurança da pessoa, fazendo-a duvidar de sua competência e capacidade labora, prejudicando sua saúde, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do empregado;

i) na caracterização do assédio moral do trabalhador, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato e pagamento das respectivas verbas indenizatórias;

j) para os casos em que se caracterize o assédio moral por razão de gênero, raça ou etnia, bem como por idade, poderá o empregado ou empregada pleitear recebimento em dobro das parcelas rescisória a que fizer jus. (MARQUES Jr., 2009, p.45).

Em trâmite, também se encontra Projeto de Lei para incluir o assédio moral como crime no Código Penal Brasileiro.

O Deputado Federal Marcos de Jesus, do PL de Pernambuco, é o autor do Projeto de Lei n. 4.742/2001, que introduz o art. 146-A ao Código Penal brasileiro, que tipifica o crime de Assédio Moral no Trabalho, de seguinte teor:

Art. 146-A: Desqualificar reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral

Pena: detenção de 3 meses a um ano e multa.

(MARQUES Jr., 2009, p.46)

Existe outro projeto de alteração do Código Penal, criando o art. 146-A, onde assevera que o assédio moral é crime, consistindo na conduta de depreciar, de qualquer forma, reiteradamente, a imagem e o desempenho de servidor público ou empregado em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou trata-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica, estipulando pena de um a dois anos de reclusão. Prevê pena de

detenção de três meses a um ano e multa. Este projeto é o de n. 4742 de 2001, foi requerido que entrasse para a ordem do dia de votação na Câmara dos Deputados no dia 11 de abril de 2012, asseverando que “essa situação é grave, mormente em um país onde é sensível a dificuldade em ser encontrado disponível, um trabalho digno<sup>4</sup>.

Em âmbito estadual e municipal, assevera Sérgio Pinto Martins:

A primeira lei sobre o tema é da cidade de Itacemópolis (SP), Lei n. 1.163, de 24 de abril de 2000. Os servidores públicos municipais ficam sujeitos a advertência, suspensão, impondo-se ao funcionário a participação em curso de comportamento profissional, demissão (§ único do art. 1º).

Ubatuba tem a Lei n. 2.120, de 20 de novembro de 2000.

Cascabel (PR) tem a Lei n. 3.243, de 15 de maio de 2001.

Guarulhos tem a Lei n. 358, de 19 de julho de 2001.

Sidrolândia (MS) tem a Lei n. 1.078, 5 de novembro de 2001.

Jaboticabal tem a Lei n. 2.982, de 17 de novembro de 2001.

A cidade de São Paulo tem a Lei n. 13.288, de 10 de janeiro de 2002. A lei é de iniciativa do vereador Arselino Tatto, do Partido dos Trabalhadores. Dispõe “sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais”. Foi regulamentada pelo Decreto n. 43.558, de 31 de julho de 2003.

Natal tem a Lei n. 189, de 23 de fevereiro de 2002. Ela trata do assédio em relação a funcionários nomeados para cargos de confiança.

Americana tem a Lei n. 3.671, de 7 de junho de 2002.

Campinas tem a Lei n. 11.409, de 4 de novembro de 2002. Tem previsão sobre Plano de Prevenção ao Assédio Moral (§ único do art. 6º).

São Gabriel do Oeste (MS) tem a Lei n. 511, de 4 de abril de 2003.

Presidente Venceslau (SP) tem a Lei n. 2.377, de 4 de dezembro de 2003.

---

<sup>4</sup>[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=AE0E3BB61BE0E1A68867E5B53D001BD6.node1?codteor=999776&filename=Tramitacao-REQ+4927/2012+%3D%3E+PL+4742/2001](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=AE0E3BB61BE0E1A68867E5B53D001BD6.node1?codteor=999776&filename=Tramitacao-REQ+4927/2012+%3D%3E+PL+4742/2001)

Porto Alegre tem a Lei Complementar n. 498, de 19 de dezembro de 2003.

Santo André (SP) tem a Lei n. 8.629, de 3 de janeiro de 2004.

Catanduva (SP) tem a Lei n. 4.205, de 4 de maio de 2006.

O Estado do Rio de Janeiro tem a Lei n. 3.921, de 23 de agosto de 2002. A lei é de iniciativa do deputado estadual Noel de Carvalho, do Partido Socialista Brasileiro. O art. 7º da referida norma afirma que “os órgãos ou entidades da administração pública estadual, bem como concessionárias ou permissionárias, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar todas as medidas necessárias para prevenir o Assédio Moral no trabalho, conforme definido na presente Lei”.

O Estado da Paraíba editou a Lei Complementar n. 63, de 9 de julho de 2004. O procedimento administrativo para apurar o assédio moral pode ser instaurado pela vítima ou por qualquer autoridade que tiver conhecimento da infração funcional (art. 3º)

A Lei n. 12.250, de 9 de fevereiro de 2006, do Estado de São Paulo, é de autoria do deputado Antônio Mentor, do Partido dos Trabalhadores. Diz respeito apenas aos servidores públicos estaduais e não aos trabalhadores do Estado de São Paulo. Traz o conceito do assédio moral no art. 1º. No parágrafo único do art. 7º prevê que devem ser fornecidas condições de trabalho que garantam ao servidor oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional no serviço. Nenhum servidor pode sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado atitudes de assédio ou por tê-las relatado (parágrafo único do art. 5º).

O Estado do Rio Grande do Sul tem a Lei Complementar n. 12.561, de 12 de julho de 2006.

O artigo 91 da Lei n. 11.768, de 14 de agosto de 2008, proíbe o governo de oferecer financiamento público para quem praticar assédio moral. (MARTINS, 2012, p. 06-08)

As negociações coletivas podem fazer inserir em seu texto o assédio moral, regulamentando-o, ao menos para determinada categoria por meio de Convenções Coletivas ou Acordos Coletivos em âmbito dos sindicatos e empresas.

As ações ou omissões que caracterizem o assédio moral, de empregadores e colegas de profissão, restarão melhor disciplinadas se legisladas em sede federal, não ficando à mera subjetividade do julgador.

Um dado importante a notar é a posição do legislador em atribuir ao instituto uma norma de interpretação aberta. Não há um conceito determinado do que seja o assédio moral no ambiente de trabalho, deixando para que o intérprete faça a adequação e conceitue o instituto no caso concreto, quando da ocorrência dos fatos. As normas sobre o assunto, pelo que se vê, se constituirão de cláusulas abertas, assim como foi confeccionado o nosso novo Código Civil e a Constituição Federal. Isso permite que a norma se prolongue no tempo, já que poderá ser aplicada de acordo com a época e o espaço em que for utilizada, de acordo com os preceitos constitucionais.

A característica principal da interpretação constitucional, portanto, é a sua concretização, dada a existência no texto constitucional de cláusulas abstratas e genéricas de princípios, exigindo do intérprete “uma certa diligência criativa, complementar e aditiva para lograr a completude e fazer a integração da norma na esfera de eficácia e juridicidade do próprio ordenamento”. (BREGA FILHO, 2002, p. 43).

Ocorre que na interpretação das leis, além dos métodos tradicionais, também utilizamos outros. A interpretação através de princípios não é exclusividade do texto constitucional, pois há muito tempo a Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro (Decreto-lei n.4657, de 4.9.1942) prevê que o juiz, existindo omissão legal, recorrerá aos princípios gerais de direito, ou seja, a aplicação de princípios na interpretação de normas não é exclusiva da interpretação constitucional.

Além disso, mesmo que não existisse a Lei de Introdução ao Código Civil, não podemos nos esquecer que todas as leis devem ser interpretadas de acordo com princípios constitucionais. (BREGA FILHO, 2002, p. 44)

Seguindo a tendência atual de confecção das normas, o legislador possivelmente tecerá a legislação acerca do assédio moral com seu núcleo aberto, deixando a crivo do intérprete conceituar o que seja o assédio moral, de acordo com o tempo e o espaço a ser aplicado.

Isso fará com que o assédio moral continue operante, mesmo que a doutrina e a jurisprudência se alterem em alguns pontos com o passar do tempo.

#### **4.1 Políticas Adotadas a Respeito do Assédio Moral**

Obviamente que a vítima não pode acomodar-se com o pensionamento ou a indenização, deverá buscar ajuda psiquiátrica, psicológica ou até ambas para que se recupere do trauma.

Quanto à recuperação da patologia decorrente do assédio, também merece atenção. O empregado que tenha melhor condição econômica poderá valer-se de psiquiatras e psicólogos particulares ou de seu convênio de saúde. Os menos abastados procurarão a saúde pública. O ônus do tratamento não atinge as economias do empregador que, sendo o assédio horizontal ou vertical, contou com sua culpa.

O judiciário deve ser mais incisivo em seus julgados, fazendo com que o empregador arque, obrigatoriamente, com as despesas do tratamento e medicamentos, se necessário. Haja vista a urgência no deferimento do tratamento e medicamentos, o juiz poderá deferir-los em sede de antecipação dos efeitos da tutela.

A condenação do empregador em uma indenização de maior monta, assim como a condenação das despesas com o tratamento e medicamentos da patologia desenvolvida em razão do assédio, seriam aptas a produzir o chamado caráter didático da punição.

O zelo por um meio ambiente do trabalho mais equilibrado psicologicamente, faz parte do poder diretivo do empregador. Com efeito, o assédio horizontal também é responsabilidade do empregador, conseqüentemente ele deverá proporcionar a indenização imediata do assediado.

Merecedor de atenção também é a oneração dos cofres previdenciários em decorrência de ato ilícito praticado pelo empregador. O assédio moral, quando acarreta afastamento do trabalho pela proveniência de patologia, superior a 15 dias, possibilitará a percepção do auxílio-doença.

O auxílio-doença causa a suspensão do contrato de trabalho, onde o empregador não tem o ônus do pagamento do salário e o empregado tem sua renda diminuída, já que o salário de benefício corresponde a 91% (noventa e um por cento) do que o empregado recebia quando em efetivo labor.

O sistema previdenciário é solidário, implicando que todos os contribuintes são solidariamente responsáveis pela percepção do benefício atual. Nestes termos, todo o sistema previdenciário perde. A Previdência Social poderá buscar o ressarcimento do que o empregado recebeu em decorrência do ato ilícito praticado pelo empregador.

Para a empresa também não é conveniente manter a conduta do assediador.

O assédio moral, conforme estudos realizados por diversas organizações não governamentais, causa inúmeros prejuízos às empresas, principalmente por dois motivos. O primeiro refere-se ao fato de as vítimas sentirem-se ofendidas, menosprezadas, rebaixadas ou ultrajadas pelo agressor e, em razão disso, sua produtividade se reduz demasiadamente. A segunda razão cinge-se às indenizações que as empresas precisam pagar às vítimas em razão do dano moral sofrido, que estão cada vez mais frequentes.

Quanto ao primeiro motivo, verifica-se que o assédio moral destrói, degenera a vítima, e pode leva-la a uma incapacidade permanente ou até mesmo à morte, em decorrência do chamado *bullicídio*.

A agressão tende a desencadear ansiedade e a vítima coloca-se em atitude defensiva, de hipervigilância, em razão das constantes ameaçadas sobre si. Neste estado, ela tende a preocupar-se com a sua situação no trabalho, procurando defender-se constantemente das violências deflagradas contra si, negligenciando sua produtividade e a qualidade de seu serviço.

A segunda razão pela qual as empresas tendem a ter prejuízos decorrentes do assédio moral está nas indenizações que o Poder Judiciário determina que devem ser pagas às vítimas (MARQUES Jr., 2009, p. 39/40)

As empresas experimentam sensível diminuição da produção pelo assédio desenvolvido no meio ambiente do trabalho. Além do valor da indenização,

a empresa tem manifesta diminuição nos lucros. O rigor excessivo que seria utilizado como meio de coação para o aumento da produção acaba produzindo efeito contrário. Corrobora o afirmado Rosemari Pedrotti de Ávila.

A tendência é que a vítima passe a faltar ao trabalho, como uma forma de escapar dos ataques dos assediadores. Não é raro o afastamento com a suspensão do contato de trabalho, mediante a apresentação de atestados médicos que demonstram e comprovam os danos psicofísicos sofridos pela vítima de assédio moral no trabalho que, conforme analisado no tópico 3.2, provocam somatizações, com o surgimento de doenças que justificam o afastamento do local de trabalho.

(...)

A queda da produtividade em um local de trabalho maculado pelo assédio moral é bastante visível e oneroso para a organização empresarial (2009, p. 115/116).

A prevenção do assédio moral é medida pouco discutida, mas de grande importância. Como prevenir uma violência moral, por vezes velada, no interior de uma empresa privada, onde a visão de lucro é maior do que a presença do indivíduo no contexto social? Essa indagação deve ser analisada pelo empregador, já que, como visto, vai sentir em suas finanças a conduta assediadora que praticou ou com a qual foi conivente permitindo que ela ocorresse na sua empresa. O assediado também pode lançar mãos de meios eficazes para que o algoz não o desestimule. Para tanto, é necessária a informação do que se pode fazer para coibir a prática.

Atos preventivos acerca do assédio moral podem ser praticados por diversas pessoas, sejam elas a própria vítima, os espectadores, a própria empresa e os sindicatos, tanto o de trabalhadores, quanto o de empregadores.

Em primeiro lugar, a prevenção deve vir por parte da vítima, que poderá utilizar-se de métodos repressivos a fim de cessar o assédio moral ou, ao menos, minimizá-lo antes que seja tarde demais, ou pode ainda se utilizar de métodos preventivos para impedir que haja futuros casos.

(...)

- 1) Resistir ao máximo à violência, anotando todos os dados referentes às humilhações sofridas;
- 2) Procurar dar visibilidade ao seu problema, chamando a atenção dos colegas, superiores ou de meras testemunhas que assistiram aos fatos ou que já sofreram humilhações parecidas;
- 3) Evitar conversar com o agressor ou, se for inevitável, ir sempre acompanhado de testemunhas;
- 4) Exigir, sempre que possível, explicações, por escrito, ao agressor e ficar com a posse de todos os documentos que possam comprovar o assédio moral, tais como *e-mails*, ofícios, cartas, bilhetes, etc.;
- 5) Contatar o sindicato de sua categoria e relatar os acontecimentos aos dirigentes, médicos e advogados para que eles possam tomar as providências necessárias;
- 6) Dirigir-se ao Ministério Público do Trabalho e à Delegacia Regional do Trabalho para denunciar o ocorrido;
- 7) Buscar apoio junto aos seus familiares e amigos, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para a recuperação da vítima. (MARQUES Jr., 2009, p. 37/38)

O autor referido também assevera que os colegas de trabalho que assistirem à violência, não devem se conformar com a conduta, chamando a atenção dos responsáveis pelo problema. (p. 38).

O principal causador do assédio pode ser o próprio dono do empreendimento. O anseio por maior produção leva o empregador a crer que a implantação do medo no ambiente de trabalho é a solução para alcançar o máximo de comprometimento do empregado. Ocorre que esse mesmo medo é o que leva o empregado à depressão e a conseqüente queda em sua produção.

O medo é utilizado pela direção como uma verdadeira alavanca para fazer trabalhar. Lembrando sem parar as diversas modalidades dos riscos, mais do que o perigo do momento, a direção mantém voluntariamente os trabalhadores num estado de alerta permanente. (DEJOURS, 2011, p. 113)

O estado de medo e alerta que não abandona o trabalhador durante todo o tempo, espicaça a imaginação e excita a curiosidade. É nesse corpo-a-corpo violento que se elabora o saber operário; nesse confronto entre equipamentos monstruosos e ameaçadores e operários sem nenhuma preparação ou formação efetiva, pressionados pela situação ansiógena a se adaptarem o mais depressa possível, graças à descoberta e à produção de conhecimentos pragmáticos sobre o próprio instrumento de trabalho. (DEJOURS, 2011, p. 117)

O assédio moral há de ser combatido. Por meio de políticas públicas e privadas, conscientização da população e alerta aos próprios empregados é possível reverter essa frenética busca pela maquinização do homem e submissão exacerbada ao capital. A luta pelos direitos sociais, pelos direitos ao trabalho sadio merece continuar a ser perseguida, como foi até o presente momento pelo direito do trabalho em âmbito mundial.

Em que pese o assédio moral não esteja regulamentado, a Lei n. 11.948 de 2009, no art. 4º determina que empresas que sejam condenadas por assédio moral não possam obter empréstimos e financiamentos pelo BNDES (Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social). A iniciativa desencadeada pelo legislador atende a ideia de coibir a prática do assédio moral por meio de políticas públicas.

Também é possível políticas privadas para impedir o assédio, como a implantação nas empresas de programas destinados a coibir o terror psicológico. O empregador não pode tecer críticas sem detalha-las. É importante que o empregador ou superior hierárquico aponte ao empregado o que realmente quer com a crítica, ela deve ser produtiva com apontamentos objetivos a conduta que o empregado deve evitar (SINAL, 2007).

Conclui-se que o empregador deve ser condenado a ressarcir os cofres previdenciários pelo prejuízo causado, bem como custear tratamentos psicológicos e psiquiátricos ao empregado a fim de promover a reinserção do trabalhador no mercado de trabalho. As condenações em indenizações e ressarcimentos auxiliam o combate à prática do assédio no meio ambiente de trabalho. Também deve o empregador instruir os superiores hierárquicos a fim de se dirigirem aos

subordinados com mais precisão na hipótese de terem que criticar algum ato do empregado. A seu turno, o Poder Público deve reprimir o assédio moral por meio da confecção de leis que, regulamentem o assédio moral, civil e penalmente, e instituem políticas de coibição como no citado caso de indeferimento de financiamentos pelo BNDES.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O valor social do trabalho e a dignidade do ser humano, desde a primeira notícia de pacto social, elaborado como condição para própria sobrevivência do homem, decorrente de um processo de organização social para sua própria sobrevivência. A organização do trabalho deve atuar de modo a proporcionar ponderação entre o homem, o capital e o trabalho.

Observa-se que o capital até hoje domina o homem e as relações de trabalho. Contudo, após reiterados conflitos, foi possível perceber na pesquisa que houve evolução ao que denomina-se hoje de patamares mínimos civilizatórios trabalhistas, que são constituídos por direitos mínimos, previstos pela lei ou jurisprudência, capazes de assegurar ao indivíduo a dignidade tanto querida nas várias lutas de classes presenciadas até o momento. Dentro dessa expectativa, encontra-se o repúdio contra qualquer espécie de violência psicológica.

Conforme observado, o assédio moral não conta com legislação própria, ainda está alicerçado na jurisprudência, que é recente. Por essa razão, a explicação do que sejam condutas passíveis de configuração do assédio moral são permeadas pela jurisprudência.

De acordo com o estudo, o assédio moral se configura por ações ou omissões reiteradas, de colegas de trabalho ou superiores hierárquicos, capazes de causar abalo moral ao trabalhador. Embora haja projetos de lei para a regulamentação do assédio moral, quem cuida de traçar seu perfil é a jurisprudência, que vem sendo cada vez mais incisiva no combate ao *mobbing*.

Os julgados corroboram no sentido de que o empregado não se desliga do trabalho pelo medo do desemprego. O fato traz uma espécie de escravidão do ser humano, que tem de se sujeitar à dor de cada dia para garantir seu sustento e de sua prole. O empregado que sofre o assédio desenvolve doenças relacionadas ao terror psicológico e não pleiteia o fim do contrato de trabalho por justa causa patronal pelo medo do desemprego. Mesmo com a possibilidade de ver seu contrato extinto por culpa do empregador, com a consequente indenização rescisória, o empregado teme não encontrar mais ocupação no mercado de trabalho caso ajuíze reclamação trabalhista contra o empregador.

O assédio moral é caracterizado por condutas lesivas reiteradas praticadas no ambiente de trabalho, não sendo considerado assédio moral a conduta isolada do empregador ou superior hierárquico capaz de incutir ao obreiro um temor psicológico. A conduta isolada capaz de causar ao empregado prejuízo moral trata-se de dano moral, o qual possui peculiaridades próprias, conforme aqui estudado.

Assédio moral não é um fenômeno social novo, mas é considerado atual para o direito. Tal fato se nota, inclusive, pela inexistência de legislação própria.

O exercício do poder diretivo de forma razoável e proporcional não pode ser considerado assédio moral. Exigir que o empregado faça seu labor com eficiência, dedicação e zelo é poder-dever do dono do empreendimento a fim de que a função social da propriedade, do contrato de trabalho e da produção sejam atendidos. Não se pode confundir ordens voltadas ao cumprimento da legislação, do regimento interno, ou do contrato de trabalho com o assédio moral.

O assédio moral também não se trata de desgaste proveniente do estresse profissional. O excesso de trabalho não é por si só fator determinante para a configuração do assédio moral.

As repercussões do ambiente do trabalho viciado não se fixam apenas no âmbito laboral. Suas consequências são sentidas também em sede familiar, social e previdenciária.

O assédio moral, em pese tratado no presente estudo como fenômeno jurídico, não se limita apenas ao âmbito do direito, ele atinge a saúde psicológica do trabalhador, sua higidez mental, transitório ou contínuo. É a violência psicológica. Tratado também em outros ramos como a sociologia e a psicologia.

Trata-se de um instituto organizacional. Sua origem é o capital, o sistema de produção com o fim único de lucro com a exploração exacerbada do indivíduo, capaz de tolher-lhe o direito ao trabalho digno, eis que o temor do desemprego causa o abalo moral prejudicando sua vida e a própria produção.

A preocupação com o meio ambiente do trabalho, antes mesmo das atuais jurisprudências acerca do *mobbing*, já era percebida ao se reconhecer o dano moral no ambiente de trabalho.

A jurisprudência acerca do assédio no Brasil foca no seu conceito, nas provas aptas a caracterizar o assédio moral e na indenização. O empregado deve comprovar de forma cabal a assiduidade da violência moral para fazer jus a indenização correspondente.

Depois de provadas as condutas reiteradas capazes de ensejar o assédio, o julgador passa ao arbitramento do valor devido à vítima. O montante ainda é aviltado perante o mal causado ao empregado. A inclinação é que os tribunais reconheçam a gravidade do problema de maneira mais acentuada, concedendo indenizações maiores, a fim de que o empregador realmente seja penalizado, atendo-se especialmente ao patrimônio do dono do empreendimento, de acordo com o caráter didático da indenização. A indenização deve ser capaz de provocar no assediador temor de ser novamente apenado. A ideia é de que este temor faça com que o assediador não pratique mais o mesmo ato contra outros empregados, razão pela qual a indenização deve ser estipulada em quantia que realmente cause receio de uma nova condenação ao agente.

A tendência é de que a matéria seja regulamentada pelo legislador. A lei deverá dispor sobre o que se deve considerar assédio moral, traçando os contornos da conduta causadora da violência psicológica.

Como medidas preventivas, a instituição de políticas internas de prevenção ao *mobbing*, bem como políticas públicas podem ser capazes de causar ao empregado um real temor de fazer ou permitir que se faça o assédio no ambiente de trabalho.

Conclui-se, pois, que o assédio moral já era tratado pela jurisprudência, em que pese não com tal denominação. O que ocorre atualmente é o reconhecimento do assédio moral como instituto próprio, decorrente do gênero dano moral. A indenização compensatória do terror psicológico vem sendo majorada, atendo-se o julgador à capacidade do assediador e à natureza didática da indenização.

## REFERÊNCIAS

ABREU, Fernanda Moreira de. *Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas*. São Paulo: LTr, 2005.

AGUIAR, André Luiz Souza. *Assédio Moral: O direito à indenização pelos maus tratos e humilhações sofridas no ambiente de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

ARENDT, Hanna. *A condição Humana*. Tradução de Roberto Raposo. 10 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2005.

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. *As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho*. São Paulo: LTr, 2009.

BARRETO, Margarida. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: FABESB, 2003.

BARRETO, Margarida; BERENCHTEIN NETTO, Nilson; PEREIRA, Lourival Batista. *Do assédio moral à morte de si. Significados sociais do suicídio no trabalho*. São Paulo: Matsunaga, 2011.

\_\_\_\_\_. *Assédio Moral*. Documento eletrônico disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>> , 2000. Acesso em 20.12.12.

BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*, 13ª tiragem. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BONAVIDES, Paulo. *Teoria do Estado*. 3 ed. São Paulo: Malheiros Editores, 1995.

BREGA FILHO, Vladimir. *Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988*. São Paulo: Editora Jarez de Oliveira, 2002.

CAMINO, Carmen. *Direito Individual do trabalho*. Porto Alegre: Editora Síntese. 4 d., 2004.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 5 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2007.

CATALDI, Maria José Giannella. *O stress no meio ambiente de trabalho*. 2 ed. São Paulo: LTr, 2011.

COELHO, Fábio Ulhoa. *Manual de Direito Comercial*. 16 ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

\_\_\_\_\_. *Comentários à Nova Lei de Falências e de Recuperação de Empresas*. São Paulo: Saraiva, 2005.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho. Estudo de psicopatologia do trabalho*. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. São Paulo: Oboré Editorial, 1987.

DALLARI, Dalmo de Abreu. *Direitos humanos e cidadania*. São Paulo: Editora Moderna, 2002.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7 ed. São Paulo: LTr, 2008.

FARIA, José Eduardo. *O Direito na Economia Globalizada*. 1ª e. 2ª tiragem. São Paulo: Malheiros Editores, 2000.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Direitos humanos fundamentais vol I*. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

CAHALI, Yussef Said. *Dano Moral*. 3 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005.

CATALDI, Maria José Giannella. *O stress no meio ambiente de trabalho*. São Paulo. LTr, 2002.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves. *Nova Competência da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

FARIA, José Eduardo. *O direito na economia globalizada*. 1 ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2000.

GAGLIANO, Paulo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo Curso de Direito Civil*. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

HIRIGOYEN, Marie France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 8ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

\_\_\_\_\_. *Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Trad. Rejane Janowitz. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

IGLESIAS, Sérgio. *Responsabilidade Civil por Danos à Personalidade*. 1 ed. São Paulo: Malore, 2003.

KELSEN, Hans. *O que é justiça? A justiça, o direito e a política no espelho da ciência*. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

LAFER, Celso. *A reconstrução dos direitos humanos. Um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt*, São Paulo: Companhia das Letras, 1988.

MACIEL, Álvaro dos Santos. *A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho*. São Paulo: LTr, 2011.

MAGANO, Octavio Bueno. *Do poder diretivo na empresa*. São Paulo: Editora Saraiva, 1982.

MARQUES JR., Fernando Antônio. *Assédio moral no ambiente de trabalho. Questões Sociojurídicas*. São Paulo: LTr, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Assédio moral no emprego*. São Paulo: Atlas, 2012.

\_\_\_\_\_. *Direito da Seguridade Social*. 24 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *Sobre literatura e arte*. Tradução Olinto Berckman. São Paulo: Global Editora. 3 ed., 1986.

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. 22 ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

REALE, Miguel. *Direito natural/direito positivo*, São Paulo: Saraiva, 1984.

SINAL. *Assédio Moral no Trabalho: Prevenção e Combate*. Documento eletrônico disponível em: <[http://www.sinal.org.br/site\\_rio/noticias\\_2.asp?id=7662&refor mas=>](http://www.sinal.org.br/site_rio/noticias_2.asp?id=7662&refor mas=>)> Acesso em 28.01.2013.

SILVA, Lilian Cristina da. *Assedio Moral: Os elementos que configuram a distinção de dano moral e assédio moral*. [s.d.] Documento eletrônico disponível em:<[http://ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=8713&revista\\_caderno=25](http://ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8713&revista_caderno=25)> Acesso em 20.12.2012.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. São Paulo: Malheiros Editores, 1993.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social*. 1 ed. São Paulo: LTr, 2000.

\_\_\_\_\_. *Relação de Emprego & Direito do Trabalho*. 1 ed. São Paulo: LTr, 2007.

PAULO, Vicente, ALEXANDRINO, Marcelo. *Manual de Direito do Trabalho*. 10 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2007.

PORTAL EDUCAÇÃO. Documento eletrônico disponível em: <<http://www.portaleducacao.com.br/pedagogia/artigos/10098/mobbing>>. Acesso em 13-12-2012.

REIS, Cleyton. *Dano moral*. 4 ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1998.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições do direito do trabalho*. 22 ed. São Paulo: LTr, 2005.

YOUNG, Jock. *A sociedade excludente: exclusão social, criminalidade e diferença na modernidade recente*. Tradução: Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Revan: Instituto Carioca de Criminologia, 2002.