

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA- UEPB  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
CURSO DE DIREITO**

**ANA CAROLINA DE OLIVEIRA NEPOMUCENO**

**ASSÉDIO MORAL E OS DIVERSOS CONFLITOS  
PROVENIENTES DA RELAÇÃO DE TRABALHO**

**CAMPINA GRANDE/PB  
2013**

**ANA CAROLINA DE OLIVEIRA NEPOMUCENO**

**ASSÉDIO MORAL E OS DIVERSOS CONFLITOS  
PROVENIENTES DA RELAÇÃO DE TRABALHO**

Monografia apresentada à Banca Examinadora do Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade Estadual da Paraíba- UEPB, como exigência parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof.º Técio Oliveira Macedo

Área: Direito do Trabalho

**CAMPINA GRANDE/PB  
2013**

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CENTRAL – UEPB

N441a Nepomuceno, Ana Carolina de Oliveira.  
Assédio moral e os diversos conflitos provenientes da  
relação de trabalho [manuscrito] / Ana Carolina de Oliveira  
Nepomuceno.– 2013.  
37 f.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em  
Direito) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de  
Ciências Jurídicas, 2013.

“Orientação: Prof. Dr. Técio Oliveira Macedo,  
Departamento de Direito”.

1. Assédio moral. 2. Relação de trabalho. 3. Direito. I.  
Título.

21. ed. CDD 158.26

ANA CAROLINA DE OLIVEIRA NEPOMUCENO

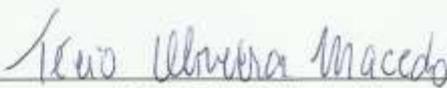
**ASSÉDIO MORAL E OS DIVERSOS CONFLITOS  
PROVENIENTES DA RELAÇÃO DE TRABALHO**

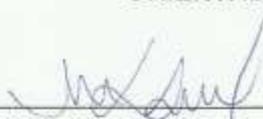
Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado à coordenação do curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba – UEPB, como requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

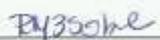
Aprovado em: 06/09/2013

Nota: 9,5 (nove e meio)

**BANCA EXAMINADORA**

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Tício Oliveira Macedo  
**ORIENTADOR**

  
\_\_\_\_\_  
Profª Marília Daniella Freitas Oliveira Leal  
**EXAMINADORA**

  
\_\_\_\_\_  
Profª Renata Maria Brasileiro Sobral  
**EXAMINADORA**

Dedico este trabalho a Deus, quem me deu vida em abundância e saúde, proporcionando-me oportunidade e desafios a serem superados a cada dia e discernimento para entender e seguir o caminho do bem.

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus sempre e a todo instante.

Aos meus pais pelo cuidado e educação dedicados durante toda a minha vida.

Agradeço aos meus irmãos pelo companheirismo e cumplicidade em todos os momentos de nossas vidas.

A toda a minha família pelo carinho e compreensão nos momentos de ausência para a conclusão deste trabalho monográfico.

Ao meu estimado Orientador por disponibilizar com presteza e generosidade o seu precioso tempo na consecução deste trabalho.

Aos meus colegas de faculdade pelos momentos compartilhados durante todo o curso, amizade e carinho. Meu agradecimento por todos os momentos de apoio e dedicação durante esta jornada.

*Tudo tem o seu tempo determinado, e há tempo para todo o propósito debaixo do céu (... ) tempo de estar calado e tempo de falar.*

*Eclesiastes,3:1-7*

## RESUMO

O presente trabalho, através de uma pesquisa bibliográfica, utilizando a abordagem qualitativa e o método dedutivo, tem por enfoque a análise do ponto de vista jurídico sobre os diversos conflitos provenientes da configuração do assédio moral nas relações de trabalho. Nada obstante não existir uma regulamentação específica sobre a matéria no ordenamento jurídico brasileiro, a vítima deste tipo de agressão necessita da tutela jurisdicional e encontra guarida nos princípios constitucionais e analogia à legislação infraconstitucional, ou, ainda, nas normas internacionalmente recepcionadas no Brasil. Com o impulso com que os direitos humanos tomaram neste século, reascende-se uma repulsa ainda maior à involuntariedade com que se apresenta o assédio moral, haja vista que, por sua própria natureza, se confronta com o princípio-mor da dignidade da pessoa humana. E, neste deslinde, faz-se primordial decifrar e entender quando de fato se trata de questão ensejadora de assédio moral, de modo a não confundi-lo com outros conflitos que ocorrem também no contexto laboral. Tem-se que a natureza desta agressão é mais grave que a mera configuração de um dano moral, chegando a importar em prejuízos à própria saúde da vítima. A doutrina em geral desempenhou importante papel ao esclarecer questões que deixaram de ser tabu na atualidade, o que fortaleceu a própria questão da segurança jurídica, posto que foram ampliadas as discussões sobre a matéria. Portanto, ao ganhar mais ênfase, também passou a ser desmistificado o assédio moral nas relações de trabalho.

**Palavras-chave:** Assédio. Moral. Direito. Trabalho. Vítima. Dano. Saúde.

## **ABSTRACT**

The present paper has as scope the analysis from the legal point of view about diverse conflicts descendant from the moral harassment in the labor relations. Nevertheless not existing a specific regulation about the topic in the Brazilian legal system, the victim of this type of aggression needs the judicial protection and finds oneself protected by the principles constitutionally guaranteed, or to international norms that were incorporated in Brazil. Considering the enrichment of the human rights that has been taking place in this century, rekindling the repulse to the involuntary way in which the moral harassment is currently presented, considering that, for its own nature, confronts the major principal of the human being dignity. Therefore, it is very important to decipher and understand when the fact consists in moral harassment or not, avoiding confusion to the operator with other conflicts that also happen in the labor context. The nature of the aggression is more severe than a moral damage, being able to import jeopardy to the victim's health. The doctrine has played an important role to clarify the questions that no longer are taboo in the present days, which has strengthened the judicial security itself. Thus, obtaining more emphasis on the threshold of the struggle and conquests to the human being in the seek for dignity work conditions, it has also demystified the moral harassment in the work relations.

Keywords: Harassment. Moral. Right. Work. Victim. Damage. Health

## SUMÁRIO

	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	11
<b>1</b>	<b>O ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DO TRABALHO</b> .....	13
1.1	HISTÓRICO E EVOLUÇÃO.....	13
1.2	REQUISITOS EXIGIDOS PARA A CONFIGURAÇÃO.....	15
1.3	DA CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL.....	16
<b>2</b>	<b>DA TUTELA JURISDICIONAL À VÍTIMA ASSEDIADA</b> .....	18
<b>3</b>	<b>O ASSÉDIO MORAL E SEUS EFEITOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO</b> .....	23
3.1	DOS DANOS À SAUDE DO TRABALHADOR.....	23
3.2	POSSIBILIDADE DE RESCISÃO INDIRETA NO CONTRATO DE TRABALHO.....	26
<b>4.</b>	<b>DA RESPONSABILIDADE CIVIL</b> .....	30
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	34
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	35

## INTRODUÇÃO

Utilizando-se de uma perspectiva multifacetada dentro das Ciências Jurídicas, esta pesquisa, cujo interesse é histórico, político e social, surge do estudo interdisciplinar sobre o assédio moral que a princípio foi desenvolvido no cerne das discussões por outras ciências como a psicologia e a medicina, e trouxe à baila variadas novas questões controvertidas na qual necessitaram do campo de atuação do direito para resolução de conflitos.

Destarte, cabe salientar que o núcleo do objeto desse trabalho monográfico encontra-se no tocante restrito à ocorrência deste tipo de violência no ambiente de trabalho, pelo qual se busca a percepção de causa/efeitos e suas consequências, logo, a finalidade na qual se dispõe é justamente, por meio de um estudo consistente, proporcionar maior conhecimento, vislumbrando clarificar os impasses e equívocos acerca do tema.

É notório que, no limiar dos tempos, o homem obteve êxito considerável no âmbito do direito do trabalho, que mediante longas batalhas travadas almejando condições mais dignas, nitidamente, propiciaram melhorias na regulação da atividade laboral, com a conquista de direitos e imposição de deveres.

Nada obstante a evolução do direito do trabalho de modo acelerado, ainda assim, existem hoje abusos e violações na relação laboral que merece significativa cautela para que seja resguardado o princípio da dignidade da pessoa humana.

Ademais, uma vez denotadas questões controvertidas que implicam na necessidade da tutela jurisdicional, cabe ao jurista interpretar quando exatamente se configura o assédio moral, para não confundi-lo com outros elementos semelhantes, como exemplo, o stress, o próprio dano moral (gênero na qual o assédio moral é espécie) ou ainda, ao assédio sexual, o que ocasionaria numa confusão e provavelmente em injusta indenização.

Este trabalho tem por objetivo analisar as situações características do assédio moral no âmbito das relações de trabalho com o intuito de identificá-las, descrevendo os requisitos exigidos para a sua configuração; apresentando as formas de ocorrência; analisando o entendimento jurisprudencial dominante sobre a matéria; e ponderando acerca dos efeitos do assédio moral nas relações de trabalho.

O método jurídico para a classificação é concebido como sistemático e sociológico. Sistemático, por analisar o Assédio Moral de forma seccionada entre definições, requisitos, seus efeitos, prevenção etc. Também se constituindo em pesquisa exploratória uma vez que se

encontra no cerne da discussão doutrinária, além de ser abordada sob o prisma jurisprudencial. Sendo ainda de cunho sociológico por entender que o direito está em constante mutação.

A vertente metodológica utilizada será a qualitativa, pois a tendência deste estudo é o de analisar a fonte precípua da sistematização jurídica, qual seja: o direito posto. Uma vez que o grau de complexidade das relações que se estabelecem e a subjetividade do assunto tratado não autorizam uma simples enumeração estatística do contexto.

Como técnica de pesquisa será utilizada a instrumental, por meio de uma pesquisa bibliográfica, havendo na doutrina bastante respaldo para basilar um estudo consistente, proceder-se-á a uma análise minuciosa com base em livros jurídicos, textos, artigos publicados em Internet.

Na consecução da metodologia qualitativa, foi feita a opção pelo método dedutivo de abordagem, através do qual se inicia do geral para, em seguida, atingir o específico, e parte de princípios considerados verdadeiros e indiscutíveis para auferir conclusões de maneira essencialmente formal.

Com relação ao desenvolvimento textual, o presente trabalho encontra-se dividido em quatro capítulos, em que o primeiro capítulo aborda os aspectos conceituais do assédio moral, sua natureza jurídica, os requisitos exigidos que o configuram e a tipificação adotada pelos doutrinadores sobre esta matéria.

O segundo capítulo tratará com especificidade os danos causados à saúde do trabalhador, os meios de defesa da vítima assediada, bem como, explanará acerca da prevenção dessa violação. O terceiro capítulo versará sobre os efeitos jurídicos relacionados ao reconhecimento da prática do assédio moral nas relações de trabalho, pelo qual contemplará uma abordagem do princípio da dignidade da pessoa humana, sobre a possibilidade de rescisão indireta e o direito à indenização por danos morais e materiais causados em decorrência do abuso configurado, além da questão da responsabilidade civil.

E, ao final, serão feitas as considerações finais deste trabalho, onde será emitido o posicionamento findo sobre o tema proposto, de modo a extrair do embasamento teórico e do conhecimento empírico, através da pesquisa por meio da doutrina e jurisprudência, fatos condizentes a realidade atual sobre a violência moral ocorrida no ambiente de trabalho.

# 1 ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DO TRABALHO

## 1.1 HISTÓRICO E EVOLUÇÃO

A princípio, tratar da análise sobre a questão do assédio moral nas relações de trabalho pressupõe o entendimento da própria história do trabalho. A proteção contra este tipo de violência também foi uma das questões inseridas na busca pelos direitos e garantias fundamentais de um Estado Democrático de Direito, alcançadas progressivamente, mediante diversas lutas travadas em prol de melhorias de condições mais dignas ao ser humano.

E, neste sentido, assevera Margarida Barreto (2000) que “o assédio moral no trabalho não é um fenômeno novo, pode-se afirmar que é tão antigo quanto o próprio trabalho” e foi com o lema *Liberté, Egalité, Fraternité* da Revolução Francesa, em meados de 1789, que novas ideias do exercício livre da profissão foram difundidas, cujo destaque se deu na Revolução Industrial.

De acordo com Martins Filho (2005, p. 4), a modificação do sistema manufatureiro e a potencialização da máquina a vapor fizeram ascender a divisão entre o capital e o trabalho devido à nova forma de organização em seções, com a implantação da linha de montagem e a produção em larga escala.

O fruto dessa produção passou a ser repartido entre três classes distintas: os operários, os proprietários das máquinas e os empresários. Por conseguinte, com o surgimento de novas tecnologias, ressalta Hadassa Ferreira (2004, p. 32), tornou viável o desenvolvimento de uma teoria de organização com base na divisão laboral por meio de linhas de produção.

Em linhas gerais, com a Revolução Industrial nasceu uma nova concepção de trabalho que, a partir da difusão do modelo capitalista de organização social, ganhou maior espaço na sociedade de modo a se fortalecer ainda mais, o que progressivamente incidiu na influência à globalização da economia ao longo dos tempos.

E foi justamente com o aprimoramento cada vez maior em torno do capital, condicionado pelo fenômeno da globalização, que fizeram surgir aspectos peculiares ao ritmo acelerado de crescimento de mercado como, por exemplo, a competitividade, com a intenção única de auferir lucros.

Esta nova estruturação da sociedade, conforme aduz Milton Santos (2000 apud AGUIAR, 2005, p. 71), pela busca incessante na obtenção de maior vantagem lucrativa, fez

recrudescer e desvalorizar a mão de obra do trabalhador, que se viu substituído e com menor importância nesse novo processo.

Ocorre que o assédio moral, na verdade, não é atributo direto da globalização ou reestruturação da sociedade, todavia, a gestão organizacional voltada de forma unívoca à competitividade adere um forte peso para a propagação deste tipo de violência, quando visa apenas alcançar a lucratividade independentemente de como isso seria feito. Marie-France Hirigoyen (2005, p. 101) entende que “as empresas são complacentes em relação aos abusos de certos indivíduos desde que isso possa gerar lucros e não dar motivos a um excesso de revolta”.

O crescimento de um ambiente de trabalho mais propício ou mesmo vulnerável ao acometimento do assédio pode ser atribuído à insegurança provocada pela instabilidade no emprego. Segundo Molon (2004, apud AGUIAR, 2005, p. 71), indústrias e empresas têm impulsionado a rotina de trabalho com maior força pela obtenção de lucros e sua estruturação tem fragilizado o trabalhador, seja por meio da hierarquia, jornadas em turnos ininterruptos e exaustivos, ritmo acelerado, repetições e responsabilidades exageradas, ou seja, um ambiente que favorece o aparecimento de uma série de distúrbios na saúde do indivíduo inserido neste cenário moderno e globalizado.

Hodiernamente, a competitividade e o individualismo, característicos do sistema capitalista, além de influenciar toda estrutura organizacional, composta por relações de subordinação e graus suscetíveis de poderes, também recai sobre o comportamento da gestão de maneira a propiciar o assédio moral. Sobre esta alusão, Ferreira (2004, p. 44) expôs que não estando presente o verdadeiro sentido de trabalho, um ambiente psicologicamente áspero e pesado é uma forma de repercutir na saúde física, mental e emocional dos trabalhadores, criando-se um contexto basilar de doenças ocupacionais.

O psicólogo alemão Heinz Leymann, em seus estudos, descobriu que a violência física raramente é usada no assédio moral no ambiente de trabalho, sendo marcado por condutas insidiosas, de difícil demonstração, como o isolamento social da vítima. (FERREIRA, 2004, p. 39)

A partir de então, o assédio moral na relação laboral foi difundido e ganhou espaço internacionalmente, através de uma maior conscientização sobre a matéria e, em consequência, conquistou proteção por meio da criação de normas tanto preventivas quanto de punição por diversos ordenamentos jurídicos, inclusive no Brasil.

## 1.2 REQUISITOS EXIGIDOS PARA A CONFIGURAÇÃO

A relevância da identificação das condições ou requisitos que preenchem as causas do assédio moral na relação de trabalho alude Robson Zanetti (2010), tem por finalidade primordial diferenciar sua figura jurídica numa tentativa de afastá-la de qualquer confusão com outro tipo de conduta semelhante, além de evitar excessos, como no caso de um stress que não se constitui em assédio.

No entanto, não é tarefa fácil identificar e caracterizar o assédio, haja vista que muitas vezes ele se forma de pequenas atitudes que “vão atacando regularmente o alvo e não de uma vontade brutal, instantânea e perceptível, como se vê, por exemplo, numa tortura física” (GREBOT, 2007 apud ZANETTI, 2010).

Sobre esses requisitos, Lisiane Lückemeyer (2008, p. 477) destaca por indispensável ao assédio, precipuamente, a conduta abusiva e sua ligação com a noção de abuso de direito, ou poder, em que o assediador ultrapassa os limites do aceitável. Em seguida, trata do segundo elemento, qual seja, a necessidade de repetição e reiteração da conduta ofensiva e humilhante durante certo lapso de tempo. Ainda assim, ressalta a autora que

“uma agressão pontual, segundo os autores, geralmente não temo condão de caracterizar essa forma de assédio, entretanto, caso este ato isolado represente agressão à honra da pessoa, será admissível o manejo de uma ação de indenização para reparação dos respectivos danos morais.” (LÜCKEMEYER, 2008, p. 477)

Na definição de Margarida Barreto (2010), tal violência pressupõe a necessária “exposição prolongada e repetitiva das condições de trabalho que, deliberadamente, vão sendo degradadas. Surge e se propaga em relações hierárquicas assimétricas, desumanas e sem ética, marcada pelo abuso de poder e manipulações perversas”.

Por outro lado, Robson Zanetti (2010) alude que tanto a ação ou omissão de atos abusivos ou hostis caracterizam a violência referida e reafirma que o diagnóstico do assédio deve recair “sobre critérios de repetição, frequência e duração de práticas hostis de forma consciente”. A reiteração é, portanto, um requisito fundamental para que exista o assédio moral, a prática do ato não pode ser esporádica.

Ainda há que salientar que existe a necessidade de intenção do agente, o elemento vontade deve ser comprovado, logo, o dolo emerge na conduta para atingir uma ou mais

peessoas. Para se configurar assédio moral, o assediador precisa estar consciente de que o ato praticado está causando prejuízos à vítima.

Isto posto, temos que os atos intencionais, praticados reiteradas vezes, por tempo suficiente para causar dano, com o objetivo de denegrir a imagem, excluir, fazer chacota, explorar laboralmente ou até mesmo menosprezar intelectualmente a vítima configuram assédio moral, um ato ilícito passível de indenização e punição.

### 1.3 CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Diante desta realidade, implica dizer que o assédio moral é uma violência silenciosa e muito difícil de ser reconhecida e provada. No contexto laboral, o assédio pode aparecer de diferentes maneiras, o que requer uma classificação quanto à forma que se apresenta, conforme a seguir: Vertical Descendente, Vertical Ascendente, Horizontal e Mista.

O tipo vertical descendente ocorre com maior frequência por ser deflagrada a posição de cima para baixo, ou seja, aproveita-se o explorador da hierarquia superior para agredir a vítima que se encontra em posição de hipossuficiência, sujeição ou necessidade do emprego. Geralmente, é o chefe que explora o subordinado e proporcionalmente tenta o desestabilizar, expondo-o a situações vexatórias.

Para a Juíza do Trabalho Márcia Novaes Guedes (2003, apud CORDEIRO, 2007), o assédio moral consiste no terror psicológico vertical constatado, “onde o superior hierárquico ou seu preposto é quem pratica os atos que provocam o aniquilamento da vítima”, e que é possível existir a cumplicidade dos colegas de trabalho da vítima e, inclusive mediante estes, a violência pode vir a ser insurgente.

Desta classificação, segundo a mesma magistrada, também pode aparecer a figura do bullying, “tendo em vista a sua conotação de prática de comportamento de vexame em que o chefe submete seu subordinado, aqui o exercício do direito é ultrapassado dando origem ao abuso de direito levado por sentimentos vis, que não deveriam integrar a relação de emprego” (GUEDES, 2003, apud CORDEIRO, 2007).

Para melhor exemplificar os comportamentos desenvolvidos por esta agressão, tem-se a Cartilha elaborada pela Procuradoria Regional do Trabalho da 12ª Região, indicativa do rol de situações como: dar instruções confusas e imprecisas ao trabalhador, atribuir-lhe erro imaginário, pedir trabalhos urgentes embora desnecessários, sobrecarregá-lo de tarefas e

ignorar sua presença na frente dos outros, ou, ainda, não cumprimentá-lo, fazer críticas e brincadeiras de gosto etc. (LÜCKEMEYER, 2008, p. 482)

No sentido inversamente proporcional, o tipo vertical ascendente advém de situações em que o subordinado, com intenção da prática do assédio, age contra o seu superior. É, portanto, uma violência caracterizada de baixo para cima. Destaca-se quando há intenção, por exemplo, de boicote ao chefe, ou, conforme cita Luckemeyer (2008, p. 482), ocorre quando a uma pessoa é designado cargo de confiança, com desaprovação dos novos subordinados descontentes com a aprovação do colega.

Quanto à forma horizontal, a conduta é praticada entre sujeitos do mesmo nível hierárquico, inexistindo relação de ascendência funcional e subordinação, descaracteriza-se a hierarquia. Assim, a motivação para sua existência consiste, por exemplo, quando um grupo isola um membro, devido à competitividade, decorrente de sentimentos como inveja do colega que se destaca, ou até mesmo o preconceito, seja de raça ou pela opção sexual.

Segundo Rita Cordeiro (2007),

“tais comportamentos podem ser analisados partindo do princípio que neste mundo globalizado, competitivo em que as informações chegam a tempo real e principalmente nos países em desenvolvimento e regime capitalista como é o nosso, onde o desemprego alcança níveis alarmantes, surge à competição como forma de manutenção no emprego e para tanto, salve-se quem puder, assim pensam aqueles que tornam a vida dos colegas no ambiente de trabalho um inferno, pois com o pensamento voltado apenas na manutenção do seu emprego e querendo algumas vezes galgar posição melhor dentro da estrutura organizacional, tudo faz para sobressair, em detrimento dos seus colegas de trabalho.”

Neste comportamento entre colegas de trabalho reside o desrespeito pelas diferenças entre eles (HIRIGOYEN, 2005, p. 53). Existe, ainda, a classificação chamada de assédio misto (Vertical e Horizontal), decorrente da violência de trabalhadores de todos os níveis hierárquicos, quando a vítima é perseguida por todos os lados.

## 2 DA TUTELA JURISDICIONAL À VÍTIMA ASSEDIADA

Vislumbra-se no Brasil, no âmbito federal, diversos projetos de lei atualmente, que tem tramitado no Congresso Nacional, sobre o assédio moral. No entanto, apenas duas têm uma maior representatividade: a Lei Federal nº 11.948/09, que veda empréstimos do BNDES a empresas que tenham prática de assédio moral, e o Projeto de Lei nº 4.326/04, que cria o dia nacional da luta contra o assédio moral.

Já no âmbito estadual, diversas leis foram aprovadas e promulgadas como ocorreu no Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Mato Grosso e São Paulo, que proíbem a prática do assédio na administração pública. Neste sentido, no Rio de Janeiro, a lei nº 3.921, promulgada em 23 de agosto de 2002, em seu Artigo 1º, veda

“o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado e que implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes”

No entanto, assim como outras leis estaduais vigentes, restringe-se à seara administrativa, e o conceito de assédio moral remete-se

“à exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido.” (Lei Complementar nº 3.921, 2002)

Tal previsão na lei do Rio de Janeiro enumera as circunstâncias restritas às relações funcionais e escalões hierárquicos, de forma taxativa, para configurar o assédio. Ademais, ainda prevê assédio quando apropriado o crédito de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem; todas com previsão no art. 2 da lei estadual supracitada. E destaca-se a relevância do artigo terceiro, que determina a nulidade de todo ato resultante de assédio moral no trabalho.

Com respeito à legislação pertinente do Estado do Rio Grande do Sul, a Lei Complementar nº 12.561, de 12 de julho de 2006, considera o assédio

“toda ação, gesto ou palavra que, praticados de forma repetitiva por servidor público, no exercício de suas funções, vise a atingir a autoestima e a integridade psicofísica de outro servidor, com prejuízo de sua competência funcional.”

É nas situações apresentadas que se evidencia a prática do assédio, sendo atribuída também às ações, gestos ou palavras que denunciem desprezo ou humilhação, de modo a isolar a vítima do contato com seus superiores hierárquicos e com outros servidores. Também faz referência ao fato de possível agressão verbal sob a forma de comentários maliciosos, críticas reiteradas sem fundamento, ou, ainda, a subestimação de esforços que atinjam a sua dignidade.

A aplicação das penalidades pode se dar mediante encaminhamento a curso de aprimoramento pessoal, repreensão, suspensão, multa, e suspensão e multa, e, ainda, os procedimentos administrativos a serem instaurados pela autoridade que tomar conhecimento do ato ilícito praticado, nos moldes do que dispõe a lei *in comento*.

À vítima, nesses casos, foi facultada, pela legislação infraconstitucional do Rio Grande do Sul, requerer a remoção temporária, pelo tempo de duração da apuração e do processo administrativo-disciplinar; e remoção definitiva, após o encerramento da apuração e do processo administrativo. (Lei Complementar nº 12.561, 2006)

Importante mencionar a aprovação em 2009 da moção 80 de 2008, pela Comissão de Relações do Trabalho, criada para que seja aprovado e regulamentado o Projeto de Lei 2.369/2003, que trata do assédio moral nas relações de trabalho, sendo de suma relevância, haja vista que, por meio da proposição da moção, é resguardado que o atingido seja indenizado e tenha o direito assegurado de regresso à empresa. “A vítima também terá ressarcidas, caso haja, despesas médicas devido a danos à saúde”. (SANTOS, 2009)

Frisa-se, por oportuno, que a proteção contra o assédio moral pode ser encontrada também em cláusulas de convenções e acordos coletivos de trabalho que também se impõem com força de lei.

Com relação à jurisprudência, a interpretação dos Tribunais tem sido de modo a ponderar os princípios resguardados na Constituição Federal com o ato que ensejou o suposto assédio e a prova de sua configuração. Os magistrados, por meio dos elementos e requisitos de configuração do assédio, têm papel fundamental na interpretação dada à questão, de forma que, qualquer interpretação extensiva ou errônea, pode ser causa de injusta responsabilização ou indenização.

Assim, para que melhor possa ser compreendida a sua efetiva existência, a jurisprudência tem trabalhado para distinguir o assédio de outros institutos que rondam a relação de trabalho, de modo a afastar uma confusão entre direitos, causas e consequências que nem sempre são ocasionadas pelo assédio moral propriamente dito.

No caso de assédio, o agente assediador visa deixar a vítima num estado de submissão e destruição psíquica. Conforme já foi explanado, cabe afastar a princípio a hipótese de ocorrência de assédio moral quando ocorrida apenas situação ou episódio pontual, que descaracterize a repetição ou a “sistematização contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho” (ZANETTI, 2010).

Robson Zanetti (2010) ensina que o assédio não pode ser confundido com mero conflito laboral que se revela em situações cotidianas de divergências de opinião, “o que não pode ocorrer é que um conflito venha a se transformar numa perseguição, pois daí poderemos ter o assédio”.

É, portanto, cabal nos casos de assédio moral, a prova de ofensa à integridade física e/ou psíquica do trabalhador, não havendo dúvidas quanto à função do empregador de buscar a maior produtividade, desde que para isso não importe assediar seu subalterno a ponto de lhe causar qualquer transtorno. Dessa forma, a existência de prova que conduza a demonstração real da situação humilhante sofrida pelo empregado mostra-se imprescindível para reconhecer o assédio moral, capaz de justificar o pagamento de indenização. (Recurso Ordinário n. 56200711110006 DF 00056-2007-111-10-00-6, TRT 10 Região, 14/09/2007)

Uma questão que tem se mostrado escorregadia nos julgamentos do Tribunal Superior do Trabalho é quanto à distinção das causas de estresse no trabalhador, se naturais ou provenientes da situação de assédio.

Como então distinguir o assédio do estresse provocado pelo tipo de trabalho?

A resposta está na intenção do agente causador. Se o estresse no trabalho for causado pela forma inerente às atribuições e quando não existir intenção maldosa, não há que se falar em assédio. Este se dá quando for provocado intencionalmente a um indivíduo, caracteriza-se pela vontade consciente de atingi-lo.

De tal modo, exige-se cautela na fundamentação dos julgados, pois, resta claro que são várias as causas do estresse, mas tem que ser levado em consideração o dano à saúde e todos os demais requisitos ora destrinchados anteriormente.

Colaciona a jurisprudência dominante, conforme transcrito abaixo, que o ativismo judicial tem sido utilizado para, através das diferenças de conceitos, se alcançar uma fundamentação plausível para distinguir o assédio de outros institutos. Portanto, aos magistrados é dada nova condição, pois “a complexidade do mundo post moderno, seguramente, exige um juiz especial, menos técnico e mais científico”. GUEDES (2005, apud ZANETTI, 2010)

ASSÉDIO MORAL. O assédio moral está ligado às condições hierárquicas e de autoridade do empregador, mais especificamente aos desvios no uso destas faculdades, não se confundindo com a "pressão" psicológica resultante do recrudescimento do mercado de trabalho no qual se insere a atividade do empregado, tampouco com o simples "receio de perder o emprego". O empregador detém legítimo direito de exigir produtividade dos seus empregados, porque assume os riscos da atividade econômica (CLT, artigo 2º). A inexistência de comprovação da exposição do empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou mesmo a sofrimento psicológico no desempenho de suas atividades em função de alegada cobrança excessiva por parte do empregador quanto às metas estabelecidas pela direção e, estando a própria atividade do reclamante - gerente geral de agência bancária - submetida ao estresse próprio da profissão de bancário, não há como reconhecer o assédio moral, capaz de justificar o pagamento de indenização. (TRT-10 - RO: 56200711110006 DF 00056-2007-111-10-00-6, Relator: Desembargadora Elaine Machado Vasconcelos, Data de Julgamento: 29/08/2007, 1ª Turma, Data de Publicação: 14/09/2007)

Assim, quando a vítima alega ser, por exemplo, cobrada de modo exagerado a cumprir as metas estabelecidas sob a pena de ser despedida se não conseguir tal feito, quando exposta à pressão da relação do trabalho, com desvalorização que cause estresse, sendo até necessária a procura de tratamento, ainda assim, é importante evidenciar todo o contexto probatório para configuração do assédio.

O assédio moral acontece no ambiente de trabalho de forma muito sutil. Mediante condutas reiteradas, no sentido de desqualificar o trabalho do empregado através de atos que levam ao rebaixamento da autoestima deste, causando-lhe sofrimento psíquico, assim, a prova eficaz para caracterização ocorre quando demonstrada a intenção do agente assediador.

Outrossim, importa dizer que não devem ser confundidas as espécies de assédio, pois o assédio sexual é caracterizado por sua natureza libidinosa, em que possui elementos como a insistência do agente e denegação da vítima, cuja finalidade é o de constrangê-la em sua intimidade e privacidade. Já o assédio moral praticado no ambiente laboral, pode ser suscitado por

“sua natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à

integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Assim, duas ressalvas já devem ser feitas: o assédio moral possui natureza psicológica, enquanto o outro possui natureza sexual.” (GUEDES, 2005, apud ZANETTI, 2010)

Há ainda a diferença entre o assédio e a mera violência ocorrida no trabalho, que decorre de atitudes que não caracterizam o assédio de per si, pois se trata de situação não continuada. Assim, a violência que ocorre no ambiente laboral também se considera como fato isolado.

Este é, por exemplo, o entendimento do Desembargador Federal Marcelo Navarro (Apelação Cível n. 528269, TRF 5 Região, 27/05/2013) no julgado que desacolheu o pedido de indenização de servidor, sob o fundamento de ter vislumbrado situação apenas de “forma descortês de repressão” ao definir o assédio moral como a

“a exposição do servidor à situações humilhantes e degradantes, de forma prolongada, durante a jornada de trabalho. 3. Em que pese a forma descortês da repreensão feita ao servidor, não restou demonstrada a incompatibilidade da conduta do Procurador da República com a dignidade da pessoa humana, ou a reiteração de atos ofensivos, caracterizadores do assédio moral a ensejar o pagamento de indenização, não restar configurado o assédio moral no trabalho.”

Observa-se, a desconstituição da causa para condenação à indenização proveniente do assédio moral no caso em tela, justamente por não restar provado a existência de todos os requisitos para a configuração e, além disso, não foi demonstrada a incompatibilidade da conduta do agente com a “dignidade da pessoa humana, ou a reiteração de atos ofensivos, caracterizadores do assédio moral a ensejar o pagamento de indenização”. (Apelação Cível n. 528269, TRF 5 Região, 27/05/2013)

Portanto, tem-se que a natural pressão proveniente do mercado de trabalho competitivo e a exigência de cumprir metas de produção não devem ser confundidas com a “pressão” psicológica intencionada. De forma que o simples “receio de perder comissão” e aborrecimentos causados no ambiente de trabalho não são ensejadores da condenação ao pagamento de indenização.

### 3. O ASSÉDIO MORAL E SEUS EFEITOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

#### 3.1 DOS DANOS À SAÚDE DO TRABALHADOR

O principal bem a ser resguardado da ameaça do assédio moral é a saúde que faz parte do rol de garantias fundamentais inerentes ao ser humano, pois, conforme visto anteriormente, são diversos os problemas ocasionados por essa violência que, apesar de não aparentes, são pressupostos para o aparecimento de doenças, principalmente de natureza psicossomáticas, que persistem ao longo da vida em um indivíduo desestabilizado em decorrência do assédio sofrido.

Na verdade são inúmeras as reações advindas dos efeitos provocados pelo assédio no ambiente de trabalho, sejam implicações físicas ou psíquicas que a doutrina e a jurisprudência têm entendido ser caracterizadores do quadro patológico desenvolvido. Assim, de acordo com Elisabeth Grebot (2007 apud ZANETTI, 2010):

O assédio gera na vítima ansiedade, desconfiança, vigilância e esta atitude defensiva é geradora de novas agressões. A vítima passa a perder estima de si, dúvida de sua competência, etc. Os sintomas do assédio moral estão mais ligados a intensidade e a duração da agressão que a estrutura física de cada um. Assim, podemos ver alguns sintomas que se fazem presentes nas vítimas de assédio, porém, não são exclusivos do assédio moral. Mais o assédio possui dois problemas típicos: o sentimento de culpa e a humilhação.

É sabido que, com o estresse provocado, aparecem variadas perturbações biológicas e físicas oriundas de diversos fatores: excesso de pressão no trabalho, certos estilos de administração, a deficiência estrutural para o cumprimento de tarefas, condições ruins de trabalho etc. (Grebot, 2007 apud ZANETTI, 2010)

O Tribunal Regional do Trabalho tem julgado improcedentes alguns casos em que, apesar de apresentarem provas através de laudo pericial de problemas de saúde provenientes de alegado assédio moral no trabalho, não se conseguiu demonstrar contundentemente que a doença gerada foi desenvolvida ou aumentada no ambiente de trabalho. Importante considerar que o simples diagnóstico não é suficientemente caracterizador do assédio moral acometido ao trabalhador. Assim, variadas questões são levantadas no intuito de identificar as causas e efeitos ensejadores dos problemas de saúde.

Pinuel y Zabala (2003 apud GARBIN, 2009) citam como efeitos causados à saúde do trabalhador pela prática do assédio: a perda de memória, a dificuldade de concentração,

depressão, apatia, irritabilidade, nervosismo, sintomas psicossomáticas de estresse, desajuste do sistema nervoso, dores no peito, desgastes físicos, dores nas costas e na nuca, fibromialgia, transtorno do sono etc.

Ainda assim, cabe mencionar que além dos fatores nocivos à saúde do indivíduo, quando configurado o assédio, também repercute nas relações do indivíduo em sociedade, provocando principalmente a instabilidade emocional da vítima.

De acordo com Guimarães e Rimoli (2006 apud GARBIN, 2009, p. 48) é mediante o ponto de vista global e dinâmico que surge a melhor forma de prevenção e tratamento contra o assédio moral, além de ser importante a atuação de diversos profissionais e até a intervenção, conforme seja o caso, de forma a alcançar uma resolução eficaz e imediata quando se fizer necessário. Ademais, é sempre oportuna a intervenção multidisciplinar de psicólogos, médicos, advogados, entre outros profissionais, e a promoção de ações voltadas à conscientização dentro do tema de segurança e saúde ocupacional, alertando a coletividade para a existência dessa violência.

Tanto é de extrema relevância que o empregador utilize meios de prevenção contra o assédio moral no ambiente em que determina o vínculo empregatício, que poderia evitar possível condenação por omissão, como já aconteceu, por exemplo, no caso da Decisão do TST, que optou pela condenação a indenização por danos morais do empregador, simplesmente por ele não ter implantado políticas de prevenção ao assédio moral no ambiente de trabalho e por ter “lavado as mãos” para a agressão ocorrida. (Embargos de Declaração-Recurso de Revista - 193700-96.2009.5.15.0093, TST, 09/08/2013)

Da leitura da fundamentação desta Decisão em sede de Embargos Declaratórios, observa-se que a questão foi que o Acórdão expressamente consignou que o Reclamante sofreu assédio moral por parte de seus colegas de trabalho no ambiente patronal, não tendo a empresa "tomado medidas efetivas para evitar o assédio moral do Reclamante, implementando uma política de prevenção, de forma a construir um ambiente de trabalho saudável" (Embargos de Declaração-Recurso de Revista - 193700-96.2009.5.15.0093, TST, 09/08/2013).

Assim, restou configurada a lesão, o nexo de causalidade e a culpa do empregador por omissão, entendendo o Egrégio Tribunal pela configuração da indenização por dano moral proveniente do assédio moral no ambiente laboral, vez que o empregador se mostrou silente

de modo a permitir a continuidade das agressões causadas, sem tomar qualquer providência para impedi-las.

Outras formas existentes para prevenção do assédio é através da mediação e arbitragem, por força na Emenda Constitucional 45/04, que teria reafirmado o princípio da ultra-atividade condicionada da sentença normativa, assim, para previsão do combate ao assédio, é possível existir cláusulas que tratem da matéria nos Acordos Coletivos de Trabalho nas dependências das empresas.

Sobre tal questão, importa ilustrar o dissídio coletivo ajuizado pelo Sindicato dos Farmacêuticos perante a Federação dos Hospitais do Rio Grande do Sul, que em sede de Recurso Ordinário em que são recorrentes a Federação dos Hospitais do Rio Grande do Sul e outros e recorrido o Sindicato dos Farmacêuticos do Estado do Rio Grande do Sul. (Recurso Ordinário n. 20352-94.2010.5.04.0000, TRT 4 Região, 31/05/2013)

Ocorre que restou estabelecida a prevenção do assédio moral mediante comprometimento dos empregadores no combate as práticas deste tipo de ato abusivo, além de outros, como no caso de atitudes de abuso de poder em suas dependências, que assumiram “o compromisso de realizar seminários e/ou palestras sobre o tema, voltado a seu corpo funcional e gerencial, a fim de conscientizar e esclarecer sobre as consequências na saúde dessas práticas no ambiente de trabalho”. (Recurso Ordinário n. 20352-94.2010.5.04.0000, TRT 4 Região, 31/05/2013).

Ademais, as empresas se obrigaram a compor equipe com finalidade de elaborar políticas de relações humanas, elaborando código de ética que vise coibir toda manifestação de discriminação (racial/sexualidade, gênero, etc.) e de práticas nocivas à saúde física/mental e à segurança dos trabalhadores, em particular o assédio moral, dando conhecimento de seu conteúdo a todo o conjunto de farmacêuticos. E aos empregadores restou o dever pela emissão da CAT (comunicação de acidente de trabalho) que contemplaram os casos de assédio moral com repercussão na saúde do farmacêutico.

Assim, tais medidas demonstraram zelo e contribuiram sobre medida para o combate e a prevenção do assédio moral no local de trabalho, sendo no caso exposto, equiparada ao acidente do trabalho para todos os efeitos legais. Nessa hipótese, o empregador passou a ser obrigado a emitir a Comunicação de Acidente de Trabalho, constituindo-se relevante medida ao trabalhador que, a partir de então, obteve acesso à tratamento de saúde e aos benefícios previdenciários quando vitimados por assédio moral proveniente da relação de trabalho.

### 3.2 POSSIBILIDADE DE RESCISÃO INDIRETA NO CONTRATO DE TRABALHO

Antes de adentrar ao nexo de causalidade entre o assédio moral e a possibilidade de ser causa de rescisão indireta do contrato de trabalho, é necessário, em primeiro plano, tecer breves comentários sobre este tipo de término contratual na relação de emprego.

De acordo com o Art. 3º, da CLT, “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” e a rescisão se constitui quando se findam os requisitos da relação empregatícia, quais sejam: subordinação, onerosidade, continuidade e pessoalidade.

Tem-se que a rescisão indireta pode ser também denominada por dispensa indireta e nada mais é que uma das formas de término do contrato de trabalho, entretanto, ocorrida por decisão do trabalhador em virtude da justa causa praticada pelo empregador, com fulcro no art. 483 da CLT. (MARTINS, 2009, p. 373)

Deste modo, o trabalhador consegue virar o jogo e dar justa causa a uma falta grave cometida por seu empregador. Assim, trata-se do rompimento contratual, onde o empregado é quem condiciona o fim da relação empregatícia, no entanto, sem deixar de perceber as verbas indenizatórias, porque não conseguiu sustentar sua relação com o empregador, quando comprovadas as causas legítimas a ensejar a rescisão indireta perante a justiça de trabalho.

É com fulcro no art. 483 da CLT que o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização mediante reclamatória trabalhista em prol do reconhecimento da justa causa configurada a sua dispensa quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º – O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º – No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º – Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

E sob previsão legal, quando tal rescisão for proveniente de um assédio moral, há a hipótese de o empregado continuar na empresa reclamada, caso seja de seu interesse, por força do artigo supracitado em seu parágrafo terceiro.

A alínea “b” do art. 483 da CLT admite tal situação, pois indica que o trabalhador não pode ser tratado com rigor excessivo, ou seja, mediante repressões ou punições que possam configurar perseguições. Além desta alínea, encontra-se elencada na alínea “c” que o perigo de mal considerável, o qual ocorre quando ao trabalhador evidencia-se obrigação de exercer atividades impróprias para a sua segurança. (BENDER, 2012)

No entanto, a rescisão indireta do contrato de trabalho de maior probabilidade de decorrer do assédio moral configurado está relacionada à alínea “e” do mesmo artigo, por se tratar do próprio ato lesivo da honra e/ou da boa fama do trabalhador. Desta forma, configura-se o desrespeito do assediador para com o trabalhador, conseqüentemente, no ato que deu causa à rescisão indireta.

De acordo com Matheus Bender (2012), a primeira decisão sobre o assédio moral em ambiente de trabalho aconteceu em 2002 em decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, no Espírito Santo, quando o empregador foi condenado por tortura psicológica com intenção de atingir a autoestima do empregado para que este viesse a pedir demissão, conforme o abaixo transcrito:

“ASSÉDIO MORAL - CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANOMORAL - A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima 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 auto-estima. 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 conseqüência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado.” (BENDER, 2012)

A partir da influência desta decisão, ocorreu a consolidação da jurisprudência dominante sobre a matéria e os tribunais passaram a identificar casos de assédio moral de forma a condenar o empregador a arcar com indenização por danos morais, além de modificar a causa do término do Contrato de Trabalho de dispensa por justa causa em rescisão indireta.

Configura-se, assim, a culpa do empregador com o consequente pagamento de todas as verbas rescisórias devidas ao empregado. Observa-se que, apesar da omissão legislativa acerca de uma lei nacional sobre o tema, a CLT fornece mecanismos para evitar a continuação do contrato de trabalho para o trabalhador vítima de assédio moral. (BENDER, 2012)

Conforme visto em todo o teor desta pesquisa, a prova da configuração do assédio a ensejar a rescisão indireta como término do contrato de trabalho, segundo Mateus Bender (2012), o magistrado poderá “considerar um acidente de trabalho, com possibilidade de o trabalhador ingressar com auxílio doença, junto ao Instituto Nacional do Seguro Social, e se afastar da empresa enquanto perdurar o benefício”.

Assim, não basta que sejam trazidas provas da existência de todos os requisitos de forma exaustiva para que reste constituída ou configurada a causa e o efeito do direito ao trabalhador à condenação do agente agressor, ainda é preciso que se evidencie um liame, ou seja, o nexo de causalidade entre todos os elementos probatórios.

Cabe ressaltar que à luz do artigo 818 da CLT, é incumbência das partes produzirem a prova de suas alegações. A tudo isso, confirma-se a dificuldade do trabalhador de comprovar a configuração do assédio, porque muitas vezes as provas não estão ao seu alcance, ou ensejam levantamento de um dossiê e muitos desistem de perquirir o seu direito em vista da dificuldade que isso resulta.

Subsidiariamente, o art. 333 do CPC, determina que o réu (neste caso, reclamado) poderá fazer prova dos fatos impeditivos, modificativos ou ainda, extintivos do direito do autor, ora trabalhador, assim, importa a todas as partes produzir provas, a não ser que o reclamado negue em todos os pontos os fatos suscitado pelo reclamante.

Outrossim, apesar da difícil comprovação dos danos psíquicos e/ou físicos enquanto requisitos de problema de saúde ocasionado pelo agente ativo do assédio é ônus da vítima apresentar seu exame médico admissional, por exemplo, que demonstre que os problemas de saúde iniciaram-se ou ao menos, se agravaram com o fato do assédio sofrido.

Nesta senda, o estabelecimento do nexo causal entre a doença provocada das condições de trabalho que sugere a “interpretação do assédio moral como acidente de trabalho” (Lei n. 8.213, 1991), para Garbin (2009, p.130), parece ser preciso esclarecer que o

assédio moral enseja o processo de adoecimento, ou seja, provêm de situação que se desencadeia de uma doença, o que não pode ser confundida com a doença em si.

Ademais, a autora citada aduz que o assédio moral no trabalho é aludido como “uma situação contributiva ou provocadora de doenças ou acidente de trabalho. Neste caso, há necessidade de estabelecer o nexo causal entre os transtornos mentais e os aspectos organizacionais do trabalho”. (GARBIN, 2009, p. 131)

Ainda existe ao juiz a possibilidade e discricionariedade para sanar eventuais dúvidas sobre as lesões do trabalhador, requerer uma perícia médica, sendo, portanto, diversos os subsídios para respaldar o direito ao trabalhador de provar o ato de violência contra si a ensejar na condenação pelo abuso constituído.

#### 4. DA RESPONSABILIDADE CIVIL

A princípio, antes de adentrar a natureza da indenização por dano moral proveniente do assédio moral a atingir à esfera extrapatrimonial dos indivíduos mediante previsão do instituto da responsabilidade civil, é imprescindível alinhar sobre as distinções conceituais entre o dano e o assédio moral.

De acordo com alguns doutrinadores, a natureza do assédio moral se encontra ainda dividida em gêneros, como na discriminação e no dano moral, o primeiro fere os princípios constitucionais de extrema relevância, como o da dignidade da pessoa humana, e o segundo repercute na esfera dos direitos personalíssimos da vítima. (NASCIMENTO, 2004)

Para a mera configuração do dano moral não se faz necessária a prova de todos os requisitos que são necessários à configuração do assédio moral, portanto, o dano moral é apenas um das formas de se perquirir a condenação do agente agressor que incorrerá em arcar de forma patrimonial.

Neste sentido, colaciona o entendimento do juiz Aloysio Corrêa de Veiga: “A moral, portanto, é um atributo da personalidade. O dano moral, em consequência, é aquele que afeta a própria personalidade humana. (...) O assédio gera a obrigação de reparar o dano causado por ato de discriminação que violou o direito personalíssimo”. (ANDRADE, 2008)

Robson Zanetti (2008) esclarece que

“este ato sendo humilhante será considerado dano moral e não assédio porque se trata de um ato e não de atos repetitivos, não existe frequência e nem duração! Agora, se a mesma pessoa sofresse constantemente estes atos e após já na primeira vez ter comunicado que não concorda com ele, aí ficará caracterizado o assédio moral quando somado as outras condições que caracterizam o assédio moral, como por exemplo, provando estar tendo problemas psicológicos em face de estes atos. Mais, se não houver a prova de problemas a saúde do assediado? Será um dano moral agravado!”

De acordo com o autor supracitado “existem certas interrogações que são feitas no direito muito complicadas, esta é uma delas: assédio moral e dano moral são a mesma coisa?”. Os advogados muitas vezes se valem em seus pleitos judiciais do pedido pela condenação do empregador ao pagamento de indenização por danos morais face ao assédio moral vivenciado pelo empregado. (ZANETTI, 2008)

Outrossim, ainda o citando Robson Zanetti (2008),

“os julgamentos são proferidos sem nenhuma distinção entre assédio moral e dano moral e a doutrina escreve artigos citando julgados também sem nenhuma diferença. Mas qual a finalidade desta diferença? O assédio moral traz consequências sobre a saúde da vítima e estas consequências podem ser detectadas por um bom clínico, o qual dirá se existe ou não o assédio. Para ser claro, quando alguém fuma maconha esta produzirá alguns efeitos sobre sua saúde, quem toma bebida alcoólica, tem efeitos próprios do álcool no seu organismo, assim como quem é assediado tem efeitos próprios do assédio, os quais são próximo dos efeitos do estresse, se distinguindo por dois deles: no estresse não existe sentimento de culpa e nem ocorre humilhação da vítima, como ocorre no assédio moral.”

De tais alusões, entende-se que deve ter sido levado a conhecimento de terceiros o fato ensejador do dano, enquanto que, para a existência do assédio, prescinde-se desta necessidade.

Cabe ainda ilustrar que, de acordo com a Súmula n. 341 da Suprema Corte, a responsabilidade civil do empregador por ato causado por empregado, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele, deixou de ser uma hipótese de responsabilidade civil subjetiva e transformou-se em uma hipótese legal de responsabilidade civil objetiva. Por esse motivo, os julgados também têm se respaldado pela condenação em responsabilidade por omissão ao empregador, por ter ciência da agressão ao não agir contra sua incidência.

Desta forma, Rodolfo Pamplona Filho (2010) reportou a essa responsabilidade objetiva à independência de quem seja a vítima, pouco importando também quem seja o outro empregador ou um terceiro ao ambiente laboral (fornecedor, cliente, transeunte, etc.). Nada obsta, no entanto, que “essa responsabilização civil do empregador, de forma objetiva, pode ensejar quem sustente que isso poderia estimular conluios entre o empregado e a vítima, com o intuito de lesionar o empregador” (PAMPLONA FILHO, 2010).

Conforme já visto, o empregador, no ordenamento pátrio brasileiro, possui responsabilidade civil objetiva dos seus atos praticados, bem como, dos seus prepostos no exercício de suas funções. Isto de forma independente do agente agressor ser regressivamente responsabilizado por meio de ação própria do empregador contra o empregado que cometeu o assédio, para que este último pudesse arcar com os prejuízos causados ao primeiro.

De acordo com PAMPLONA FILHO (2010),

este nosso posicionamento, inclusive, no parecer respaldado pela previsão do § 1º do art. 462 consolidado - que traz a regra geral sobre a possibilidade de descontos no salário do trabalhador (*Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.*) - que expressamente preceitua: *Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.*(grifos do autor)

Uma questão relevante a abordar é sobre a diferença latente entre a responsabilidade civil que se insurgem dos danos causados pelo empregado e que se distingue dos danos causados ao empregado. Visto que a teoria da responsabilidade civil objetiva só recai sobre o primeiro caso, sendo subjetiva a responsabilidade quando ocorrer o segundo caso. Assim, se for o caso do dano ser decorrente de ação de outro empregado, incidirá a objetiva, nada obstante a possibilidade do direito de regresso conforme já mencionado, se causado com dolo ou culpa do agente.

Resta evidente que esse dano patrimonial não deve ser exigido do empregador no caso em apreço, entretanto, deve-se sempre observar a regra do art. 927, § Único, do Código Civil que assevera ser uma responsabilidade civil objetiva, quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

A jurisprudência dominante sobre a matéria colaciona que

“estando demonstrado através do conjunto fático-probatório a violência psicológica, o constrangimento e a humilhação decorrentes de atos provenientes do empregador, tem jus a empregada à indenização por dano moral. Quanto à quantificação da indenização, dois são os elementos a serem considerados para a fixação do quantum da indenização: a extensão do dano e a proporção entre ele e a culpa, este último uma evidente homenagem à teoria do desestímulo. No caso, a gravidade da lesão não comporta a diminuição da indenização deferida pelo órgão primeiro grau.” (Agravo de Instrumento - RR - 92200-22.2008.5.02.0048, TRT 4 Região, 16/08/2013)

Extraí-se, portanto, da jurisprudência majoritária, o entendimento de que o assédio moral praticado, com efeito, de ato ilícito comprovado, “é suficiente para justificar a compensação pecuniária, quando, da sua prática, advier abalo psíquico - é dizer, dano moral - para a vítima”, traduzindo-se “(...) na reiteração do tratamento ofensivo à dignidade do subordinado”. (Apelação Cível 200450010043902, TRF 2 Região, 15/10/2007)

E, por fim, o assédio moral na relação do trabalho, no âmbito do ordenamento jurídico pátrio, embora se demonstre de difícil configuração, por outro lado, também reascende de maneira bem maleável quanto às provas a serem produzidas. Tal assertiva importa em dizer que há um leque aberto de possibilidades para que o agressor não fique impune pelos seus atos.

E inclusive, estão amplificadas as formas de condenação ao agente agressor por consequência dos seus atos, que podem ser vistas sob três ângulos, na esfera trabalhista, mediante a rescisão indireta configurada, por exemplo, que caracteriza a justa causa; na civil

por meio da condenação ao pagamento de indenizações atingindo o patrimônio do agressor e ainda pode o agressor responder na esfera criminal. Para tanto, caso a conduta ou os atos praticados se enquadrem em alguma das previsões tipificadas no vigente Código Penal brasileiro é possível sua imputação e condenação no tipo penal respectivo.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O fenômeno do assédio moral não surgiu de práticas novas, vez que sempre existiu, conforme visto no limiar de todos os tempos. Entretanto, a difusão dos direitos humanos, bem como, a preocupação mundial pelas melhorias da condição da pessoa humana, mediante o respeito ao princípio da dignidade intrínseca daquela, tornou palpável a tutela de direitos contra os vícios nascidos dos percalços causados no âmbito global do trabalho.

O mundo clama todos os dias por efetivas medidas de proteção em relação ao trabalhador e muito ainda tem de ser alcançado para extinção de violações de direitos na esfera laboral. A justiça tem se mostrado ativa contra a prática do assédio moral praticado no ambiente de trabalho, de forma a rechaçar tal comportamento, seja por meio de medidas preventivas, como mediante punições como forma de repressão.

Cabe, porém, ressaltar, que apesar da ilicitude proveniente da conduta do assédio moral, ainda não há regulamentação específica sobre a matéria.

Restou deste estudo claramente evidente que a prática do assédio moral vai de encontro com princípios constitucionais de grande importância, citando eles, o da valorização do trabalho humano e o da dignidade da pessoa humana.

Da presente pesquisa foi possível deduzir que os sofrimentos psíquicos dos trabalhadores que surgiram de práticas abusivas, humilhantes podem ocasionar em doenças graves que acabam por tirar da vítima além de sua autoestima, sua dignidade, levando-o ao estado depressivo, causando transtornos físicos e psíquicos diversos que podem, inclusive, não serem passíveis de cura.

Foram demonstrados os requisitos para configuração do assédio moral, sua classificação; além de mencionados alguns dispositivos legais acerca do tema, expondo, inclusive o entendimento da jurisprudência.

Conclui-se que, embora já se tenha avançado consideravelmente em matéria de assédio moral, a legislação brasileira ainda deixa a desejar no sentido de não dispor de mecanismos mais efetivos para combater essa prática.

E, por fim, já se mostrou que a violência moral provocada no ambiente de trabalho, além de nociva à saúde da vítima, tem elevado custo a toda uma sociedade e, portanto, faz-se imprescindível e imperiosa que sejam lançados novos mecanismos de proteção, de modo a resguardar toda a coletividade, como medida de combate a esta prática tão corriqueira na atualidade.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de Trabalho.** São Paulo: LTr, 2005. p. 20 e 21.

ANDRADE, André Gustavo C. **A Evolução do Conceito de Dano Moral.** 2008. Disponível em: <[http://www.tjrj.jus.br/c/document\\_library/get\\_file?uuid=74bfc8dc-8125-476a-88ab-93ab3cebd298](http://www.tjrj.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=74bfc8dc-8125-476a-88ab-93ab3cebd298)> Acesso em: 04/04/2013.

BARRETO, Margarida Maria da Silva. **Violência, Saúde, Trabalho: uma jornada de humilhações.** São Paulo: Fapesp; PUC, 2000. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php>> Acesso em: 24/05/2013.

BENDER, Mateus. **Assédio moral nas relações de trabalho ensejando a rescisão indireta do contrato de trabalho.** 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/22435/assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho-ensejando-a-rescisao-indireta-do-contrato-de-trabalho/2#ixzz2bxYJmq4D>> Acesso em: 09/05/2013.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília: Senado, 1988.

BRASIL. **O Código Processo Civil.** Disponível em: <[http://www.amperj.org.br/store/legislacao/codigos/cpc\\_15869.pdf](http://www.amperj.org.br/store/legislacao/codigos/cpc_15869.pdf)> Acesso em: 09/05/2013.

BRASIL. Congresso Nacional. Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, dispõe sobre planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm)> Acesso em: 09/05/2013.

BRASIL. Lei Complementar n.º 11.948, de 16 de junho de 2009. Constitui fonte adicional de recursos para ampliação de limites operacionais do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/Lei/L11948.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/Lei/L11948.htm)> Acesso em: 09/05/2013.

BRASIL. Rio Grande do Sul. Lei n.º 3.921, de 23 de agosto de 2002. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article74>>. Acesso em: 02/02/2013.

BRASIL. Rio Grande do Sul. Lei Complementar Nº 12.561, de 12 de julho de 2006. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article256>>. Acesso em: 02/02/2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Recurso Ordinário. n. 00056-2007-111-10-00-6. 1ª Turma. Relatora: Juíza Elaine Machado Vasconcelos. DJ: 14/09/2007.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 5ª Região. Processo AC 00089803720104058300/ AC - Apelação Cível – 528269/ Desembargador Federal Marcelo Navarro/ Sigla do órgão: TRF5/Órgão julgador: Terceira Turma/ Fonte: DJE - Data: 27/05/2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo: ED-RR - 193700-96.2009.5.15.0093. Data de Julgamento: 07/08/2013, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/08/2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. RO - 20352-94.2010.5.04.0000, Relator Ministro: Fernando Eizo Ono, Data de Julgamento: 13/05/2013, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 31/05/2013. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>> Acesso em: 02/06/2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. AIRR - 92200-22.2008.5.02.0048, Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 07/08/2013, 5ª Turma, Data de Publicação: 16/08/2013. Lex: Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Disponível em: <<http://www.trt4.gov.br/>> Acesso em: 15/05/2013.

BRASIL. Tribunal Regional Federal. CIVIL. RESPONSABILIDADE CIVIL. PERITO DO INSS. REMOÇÃO. AVALIAÇÃO ABAIXO DO ESPERADO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO. ASSÉDIO MORAL. NÃO COMPROVAÇÃO. DANOS MORAIS. NÃO CABIMENTO (AC 200450010043902, Desembargador Federal Mauro Luis Rocha Lopes, TRF2 - Quinta Turma Especializada, DJU de 15/10/2007) Lex: Jurisprudência do Tribunal Regional Federal da 2ª Região. Disponível em: <<http://www.trtf2.gov.br/>> Acesso em: 15/05/2013.

CORDEIRO, Rita. **Assédio Moral E Suas Manifestações**. 2007. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/assedio-moral-e-suas-manifestacoes/1610/#ixzz2ZD5jLccJ>> Acesso em: 24/05/2013.

FERREIRA, Hadassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. 1ª ed. Campinas: Russell Editores, 2004.

GARBIN, Andréia de Conto. **Representações na mídia impressa sobre o assédio moral no trabalho**. Dissertação apresentada ao programa de Pós- Graduação em saúde pública para obtenção do título de Mestre em saúde Pública. Aérea de Concentração: Saúde Ambiental. Orientadora: Profª Drª Frida Marina Fischer. São Paulo, 2009, p. 130.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. 12ª ed. Rio de Janeiro: Berttran Brasil. 2005.

\_\_\_\_\_. Marie France. **Mal Estar No Trabalho: redefinindo o assédio moral**. Trad: RejaneJanowizer. 2ª. ed. Rio De Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

LÜCKEMEYER, Lisiane. **O assédio moral no ambiente de trabalho: caracterização e efeitos jurídicos**. Revista da Esmesc, Vol. 15, n. 21, 2008.

MARTINS FILHO, Ives Granda da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 13ª ed. ver. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2005.

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

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, n. 371, jul. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrinatexto.asp?id=5433>>. Acesso em 02/02/2013.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio Moral na Relação de Emprego: Noções Conceituais**. Disponível em: <<http://www.fiscosoft.com.br/a/53xv/nocoas-conceituais-sobre-o-assedio-moral-na-relacao-de-emprego-rodolfo-pamplona-filho>> Acesso em: 04/05/2013.

SANTOS, Gilmaci. **Moção sobre assédio moral**. 2009. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article505>>. Acesso em: 22/06/2013.

ZANETTI, Robson. **Assedio moral no trabalho**. Conteúdo Jurídico, Brasília: 2010. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=5.22743&seo=1>>. Acesso em: 10/05/2013.

ZANETTI, Robson. **Dano moral e assédio moral na Justiça do Trabalho são a mesma “coisa”?**. 2008. Disponível em: <<http://www.revistaportuaria.com.br/site/?home=artigos&n=zoqU&t=dano-moral-assedio-moral-justica-trabalho-so-mesma-coisa>>. Acesso em: 25/07/2013.