



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS III
CENTRO DE HUMANIDADES
CURSO DE DIREITO**

ANA KARLA PEREIRA CABRAL

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E RESPONSABILIDADE CIVIL DO
EMPREGADOR**

**GUARABIRA-PB
2014**

ANA KARLA PEREIRA CABRAL

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E RESPONSABILIDADE CIVIL DO
EMPREGADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Programa de Graduação em Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho

Orientador: Prof. Ms. Antônio Cavalcante da Costa Neto

**GUARABIRA-PB
2014**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

F818a Francisco, Ana Karla Pereira Cabral
Assédio moral no trabalho e responsabilidade civil do empregador [manuscrito] : / ana Karla Pereira Cabral Francisco. - 2014.
25 p.

Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades, 2014.
"Orientação: Antônio Cavalcante da Costa Neto, Departamento de Ciências Sociais e Jurídicas".

1. Assédio Moral. 2. Responsabilidade Civil. 3. Direito do Trabalho. I. Título.

21. ed. CDD 344

ANA KARLA PEREIRA CABRAL

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E RESPONSABILIDADE CIVIL DO
EMPREGADOR

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Programa de Graduação em Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

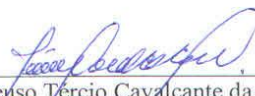
Área de concentração: Direito do Trabalho.

Aprovada em: 21/11/2014.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Ms. Antônio Cavalcante da Costa Neto (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Joneuso Tércio Cavalcante da Costa
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Maria Verônica Fernandes Marinho
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Ao Pai Celeste que me impulsionou durante esta
jornada acadêmica, DEDICO.

AGRADECIMENTOS

À Professora Maria Sônia de Medeiros coordenadora do curso de Direito, por seu empenho.

Ao Professor Antônio Cavalcante pelas leituras sugeridas ao longo dessa orientação, pela cordialidade e atenção.

Aos Professores Joneuso Tércio Cavalcante e Maria Verônica Marinho por aceitarem o convite para participarem da banca e pela gentileza.

Ao meu pai José Estrela Cabral, pelo incentivo e zelo para que eu continuasse nessa árdua caminhada.

À minha mãe Luzinete Pereira Cabral, pelas orações e conselhos amorosos.

À minha irmã e sobrinho, Ana Karina Pereira Cabral e Gabriel Cabral de Almeida, pela amizade e carinho.

À família Pereira Francisco, nas pessoas de Nina e Júlio que me acolheram como filha em seu lar.

Aos meus primos (as) Jonas, Daniel, Dênis, Danton, Marília e Djanira, pela amizade e momentos de descontração.

Aos meus líderes Waldson e Christina Medeiros e aos irmãos cristãos da Igreja Betel Brasileiro em Guarabira, pelas orações e comunhão.

Aos amigos Adenildo Almeida e Jerônimo Ferreira pelo grande auxílio na reta final deste curso.

Aos professores do Curso de Direito da UEPB, que contribuíram para o nosso crescimento ao longo desses cinco anos.

Aos funcionários da UEPB, pelo atendimento quando nos foi necessário.

Aos colegas de classe pelos momentos de amizade e apoio.

“A injustiça em qualquer lugar é uma ameaça
à justiça em todo lugar” (Martin Luther King).

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

Ana Karla Pereira Cabral*

RESUMO

Este trabalho parte da análise do assédio moral no trabalho e a responsabilização civil do empregador. Para isso, conceitua-se o assédio moral, enfatizando a importância do princípio da dignidade da pessoa humana, sua ocorrência e as especificações quanto às atitudes do agressor para com a vítima. Em seguida, apresentam-se as formas da violência moral (vertical descendente, horizontal, vertical ascendente e misto), os danos acarretados a saúde do assediado e posteriormente, a diferenciação entre os assédios moral e sexual e os meios comprobatórios. Por último, apresenta-se a consequência jurídica, especificamente a responsabilidade civil no Direito do Trabalho, a partir dosurgimento do dano moral no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Assédio moral. Danos a saúde do assediado. Consequência Jurídica: Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma realidade cada vez mais crescente não só no Brasil, mas mundo afora. Tal realidade aflige milhares de trabalhadores e trata-se de condutas repetitivas que ofendem a dignidade da pessoa humana.

Com o escopo de humilhar, atingindo a saúde física e psíquica da vítima, o assédio moral é praticado por chefes e até colegas de trabalho, visto que a hierarquia não é fator preponderante para concretização dessas agressões degradantes.

O presente trabalho tem a finalidade de abordar de maneira simples o assédio moral no trabalho e a responsabilidade civil do empregador. Primeiramente, se abordará conceitos e a colaboração de várias ciências para uma melhor concepção do assédio moral e ênfase ao princípio da dignidade da pessoa humana, por se mostrar fundamental nas relações de trabalho.

Em seguida, será explicitado de que maneira se dá o assédio moral e as suas variadas formas. Também os danos acarretados por esta agressão na saúde da vítima que poderão ser tanto psicológico como físico.

Outra questão que se mostra essencial é a diferenciação entre o assédio moral e o sexual, podendo as vítimas ser alvo de tais condutas, sendo a segunda podendo ser através de intimidação ou chantagem.

* Aluna de Graduação em Direito na Universidade Estadual da Paraíba – Campus III.
Email: anakarlajp@hotmail.com

Por fim, a conseqüência jurídica, mais especificamente, a responsabilidade civil decorrente de ato ilícito por indivíduo e da qual surge a obrigação de reparação do dano motivado.

2 DESVENDANDO O ASSÉDIO MORAL

No Direito brasileiro ainda não há um consenso acerca do que vem a ser o assédio moral. As diversas definições são trazidas pela doutrina, jurisprudência, leis estaduais e municipais e estudiosos como juristas, psicólogos e outros profissionais.

A questão é que o assédio moral não pode ser bem definido apenas utilizando-se os conhecimentos de uma só área, mas deve valer-se do conjunto de conhecimentos das áreas jurídica, psicológica, psiquiátrica, médica, da medicina do trabalho e sociológica.

A definição mais aceita atualmente (e mais completa) é a de Hirigoyen (2009, p. 17):

[...] o assédio moral no trabalho é definido como 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.

Qualquer que seja a definição adotada, o assédio moral é uma violência sub-reptícia, não assinalável, mas que, no entanto, é muito destrutiva. Cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos microtraumatismos frequentes e repetidos é que constitui a agressão.

Alargando discussões reflexivas no meio acadêmico, mídia jornalística e jurídica, o assédio moral é um dos temas que recentemente ganha força no Brasil (apesar de não ser um fenômeno novo, é tão antigo quanto o trabalho).

Como já mencionado através da definição de Hirigoyen, é caracterizado pela exposição de trabalhadores/as a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

O assédio moral comumente acontece nas relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, onde se predomina condutas negativas, relações aéticas de longa duração e desumanas, de um ou mais chefes dirigidas a um ou mais subordinado/s. Este, devido à desestabilização com o ambiente de trabalho, é forçado a desistir do emprego.

Heinz Leyman[†], psicólogo sueco, descreve que o assédio moral consiste:

em uma psicologia do terror, ou, simplesmente, psicoterror, manifestado no ambiente de trabalho por uma comunicação hostil e sem ética direcionada a um indivíduo ou mais. A vítima, como forma de defesa, reprime-se desenvolvendo um perfil que somente facilita ao agressor a prática de outras formas de assédio moral. A alta frequência e a longa duração das condutas hostis acabam resultando em considerável sofrimento mental, psicossomático e social aos trabalhadores que são vítimas do assédio moral.

[†]www.leymann.se/English/frame.html

As considerações de Nascimento (2011, p. 14-15), apontam que a prática concreta e efetiva do assédio moral constitui em:

I – desaprovação velada e sutil a qualquer comportamento da vítima; II – críticas repetidas e continuadas em relação à sua capacidade profissional; III – comunicações incorretas ou incompletas quanto à forma de realização do serviço, metas ou reuniões, de forma que a vítima sempre faça o serviço de forma incompleta, incorreta ou intempestiva, e ainda se atrase para reuniões importantes; IV – apropriação de idéias da vítima para serem apresentadas como de autoria do assediador; V – isolamento da vítima de almoços, confraternizações ou atividades junto aos demais colegas; VI – descrédito da vítima no ambiente de trabalho mediante rumores ou boatos sobre a sua vida pessoal ou profissional; VII – exposição da vítima ao ridículo perante colegas ou clientes, de forma repetida e continuada; VIII – alegação pelo agressor, quando e se confrontados, de que a vítima está paranóica, com mania de perseguição ou não tem maturidade emocional suficiente para desempenhar as suas funções; e IX – identificação da vítima como “criadora de caso” ou indisciplinada.

Como bem explícitos nos conceitos supramencionados, para a configuração do assédio moral são necessários constantes comportamentos agressivos, humilhantes, provocativos, obscenos, ameaçadores que ofendam a integridade físico-psíquica do/a trabalhador/a, podendo evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego e até a morte.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho[‡], a violência moral no trabalho é um fenômeno internacional, no qual incluem, inclusive, países desenvolvidos como, por exemplo, Reino Unido, Finlândia, Estados Unidos, Alemanha, Polônia.

Juntamente com a Organização Mundial da Saúde, a OIT desenvolve pesquisas e asseveram que nas próximas décadas, haverá predomínio de depressões, angústias e outros danos psíquicos relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho vinculadas as políticas neoliberais. É o mal estar na globalização.

2.1 Assédio Moral e o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

A dignidade da pessoa humana é um princípio fundamental assegurado no art. 1º, III, da Constituição Federal como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.

O trabalho está elencado na Constituição Federal como sendo um direito social e está intimamente ligado ao princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, pois não há meios de se alcançar o primeiro sem respeitar ao segundo.

[‡]<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>

Moraes (2005, p. 128) conceitua da seguinte forma a expressão dignidade da pessoa humana:

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

Desta forma, identifica-se a importância do princípio da dignidade da pessoa humana como um dos pilares do ordenamento jurídico brasileiro e, por essa razão, é imprescindível destacar sua incidência nas relações de trabalho, sejam elas individuais ou coletivas.

Portanto, muito embora o assédio moral tenha origem em uma relação de trabalho e, portanto, no Direito do Trabalho, é impossível não analisar sua incidência no campo do Direito Constitucional.

3 DE QUE MANEIRA ACONTECE O ASSÉDIO MORAL?

Como descrito alhures, a violência moral dá-se comumente por parte das chefias que se utilizam do abuso de poder para desestabilizar suas vítimas. O agressor ao notar o potencial da vítima, sente-se ameaçado em perder o cargo e também poder desencadear a denúncia da incapacidade dos demais funcionários. Possível também do assediador ser um colega de mesmo nível hierárquico, ou a agressão ter início pela chefia estendendo-se aos colegas que se tornam aliados do mesmo.

Utilizando procedimentos perversos que psicologicamente afetam a/s vítima/s, o agressor emprega metodologias utilizadas em regimes totalitários como bem frisa Hirigoyen (2002, p. 76):

Para manter o poder e controlar o outro, utilizam-se de manobras aparentemente sem importância, que vão se tornando cada vez mais violentas se o empregado resiste a elas. Em um primeiro momento, busca-se retirar dele todo e qualquer senso crítico, até que ele não saiba mais quem está errado e quem tem razão. Ele é estressado, crivado de críticas e censuras, vigiado, cronometrado, para que sinta seguidamente sem saber de que modo agir, sobretudo, não se lhe diz nada que possa permitir-lhe compreender o que aconteceu.

Devido esta situação complexa, o funcionário sente-se acuado, inseguro, confuso e tende a aceitar as agressões mesmo que insuportáveis.

As categorias a seguir, demonstram as atitudes agressivas praticadas pelo superior para com a/s vítimas:

- *Deterioração proposital das condições de trabalho* – nesta modalidade, é repassada para a pessoa escolhida que ela é incompetente, através de críticas e encontrar pretextos para despedi-la. Eis algumas atitudes segundo Hirigoyen (2002, p. 107):

retirar da vítima a autonomia; contestar injusta ou exageradamente seu trabalho; atribuir-lhe propositalmente tarefas inferiores ou superiores às suas competências ou ainda sem utilidade; agir de modo que impeça sua promoção; dar à vítima tarefas incompatíveis a sua saúde; causar danos em seu local de trabalho; induzi-la ao erro.

- *Isolamento e recusa de comunicação* – aqui, não se menciona o conflito e o agressor não explica porque toma tais atitudes. Não há um debate para uma possível solução e a vítima, devido à negação, fica paralisada. Essa constante repetição fere a autoestima da vítima. Exemplos: proibido dialogar com a vítima, sendo a comunicação unicamente por escrito; recusa do contato com ela, mesmo o visual; sua presença é ignorada; é colocada separada dos outros; não é convidada para encontros sociais; não é chamada para as reuniões de serviço.
- *Atentado contra a dignidade* – o agressor aqui hostiliza diretamente a/s vítima/s e não faz questão de esconder de ninguém tais atitudes. Além de atribuir mal humor e paranóia a estas, considera que são responsáveis por tudo que lhes acontecem.

Aqui são utilizadas insinuações desdenhosas para desqualificá-las, gestos de desprezo são feitos diante delas, como suspiros, levantar de ombros; rumores espalhados a seu respeito, inclusive de sua vida privada; problemas psicológicos lhe são atribuídos; zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico, sendo imitadas ou caricaturadas; além de lhes serem designadas tarefas humilhantes (HIRIGOYEN, 2002, p. 107).

- *Violência verbal, física ou sexual* – nesse estágio, as agressões estão escancaradas a todos. As queixas da/s vítima/s não são atendidas, e as testemunhas temem prestar apoio.

Nessa fase avançada, ocorrem ameaças de violência física e até mesmo agressões, como empurrões; falam com ela aos gritos; sua vida privada é invadida com ligações telefônicas; assediada ou agredida sexualmente por gestos ou propostas (HIRIGOYEN, 2002, p. 107).

Através dessas atitudes, a pessoa alvo dessas hostilizações tem sua autoestima e confiança abaladas, começando-se um processo de destruição.

É necessário que haja a interveniência de uma pessoa saudável, correta, destemida para ajudar a vítima de tais agressões, restaurando assim a dignidade da mesma.

4 AS FORMAS DA VIOLÊNCIA MORAL

O assédio moral no ambiente de trabalho apresenta-se sob três aspectos. E o mais intrigante é que a relação de hierarquia não é fator relevante para que o mesmo ocorra. Assim, observa-se o *assédio moral vertical descendente*; o *assédio moral horizontal* e o *assédio moral vertical ascendente*, podendo ocorrer também o *misto*.

4.1 Assédio Moral Vertical Descendente

Destaca-se como a forma mais comum de agressão, partindo do superior para o subordinado.

A relação mais comum é a descendente ou assimétrica, na qual o assédio moral emana da hierarquia. Dentro dessa relação, as causas que levam ao processo assediador são diversas, as quais se destacam: o objetivo puro e simples de eliminar a vítima para valorizar o próprio poder (do agressor); há, também, a finalidade de levar a vítima a pedir demissão, o que eliminaria custos adicionais e impediria procedimentos judiciais; e ainda, há a própria gestão de empresa que incentiva e aprova o assédio moral como meio de administrar seus empregados (FERREIRA, 2010, p. 52).

Então, constata-se que o superior que deveria demonstrar uma atitude séria com os seus empregados e com o ambiente laboral, comporta-se como um verdadeiro perseguidor. Isso tudo para obtenção de seus interesses arbitrários.

Segue um caso[§] típico de assédio moral no aspecto acima abordado:

A Construtora Norberto Odebrecht foi condenada pela Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que reconheceu, em julgamento realizado nesta quarta-feira (21/08/13), a ocorrência de excesso do poder diretivo da construtora e prática de ato ilícito de discriminação praticada por seu encarregado, que se referia a um empregado paraense como “periquitinho verde”, “tomador de açaí” e “papa-chibé”. A indenização por danos morais foi fixada em R\$ 5 mil. A decisão foi unânime.

Segundo informações divulgadas pelo TST, a ação trabalhista foi ajuizada na Vara do Trabalho de Breves (PA) contra a Construtora Solimões S.A. por um trabalhador que prestou serviços à Odebrecht.

Ele denunciou ter sido vítima de tratamento que classificou como “inferior” dado àqueles nascidos no norte do país, que eram chamados de preguiçosos, enroladores e apelidados de nomes ofensivos, como “papa-farinha” e “paraibas”.

4.2 Assédio Moral Horizontal

Ocorre entre pessoas hierarquicamente igualitárias numa relação de trabalho, por motivo de inveja, competição entre outras.

[§]www.jusbrasil.com.br.

Geralmente acontece quando dois empregados disputam a obtenção de um mesmo cargo ou uma promoção. (...) Além disso, há alguns fatores que podem ser responsáveis pela prática desse tipo de assédio moral, como a competição, a preferência pessoal do chefe porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia e motivos políticos (FERREIRA, 2010, p. 52-53).

Como exemplificação, segue um caso ^{**} analisado pela 3ª Turma do TRT-MG:

Processo: **0001142-61.2010.5.03.0137**
Vara: **37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte**
RECLAMANTE (s) **Bruno Henrique do Nascimento**
Reclamado (s) **Prosegur Brasil S.A. - Transportadora de Valores e Segurança**

A ré, uma empresa de transportes de valores, não se conformou com a sentença que a condenou ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de R\$5.000,00. A empregadora admitiu que alguns colegas do reclamante chamavam-no de GBO, sigla referente a grande, bobo e otário. No entanto, argumentou que nenhum dos chefes usava esse apelido com o empregado. Contudo, a desembargadora Emília Facchini manteve a decisão de 1º Grau. Conforme destacou a relatora, as testemunhas ouvidas a pedido do autor confirmaram que ele era sempre chamado pelos colegas de GBO e que não gostava do apelido, já tendo pedido aos companheiros de serviço que parassem com esse tratamento. A testemunha indicada pela reclamada declarou que todos na empresa sabiam do apelido.

Para a desembargadora, não há dúvida, o empregado, no seu ambiente de trabalho, foi vítima de tratamento desrespeitoso por parte dos colegas, de forma reiterada. E todos tinham conhecimento do fato. *No caso, trata-se de assédio moral horizontal, que é cometido por colegas de serviço de forma repetitiva, sendo que a violação sistematizada atingiu, sem sombras de dúvidas, diretamente os direitos de personalidade, de dignidade e de honra do empregado assediado, obstruindo a paz do ambiente de trabalho,* ressaltou. Cabia à empregadora impedir esse comportamento de seus empregados, mas nada fez para evitar a ofensa ao trabalhador.

Em razão da omissão, a Turma concluiu que a ré praticou ato ilícito, que causou dano moral ao reclamante, gerando o dever de reparação, na forma prevista nos artigos 186, 944 e seguintes do Código Civil. Assim, a indenização deferida na sentença foi mantida.

4.3 Assédio Moral Vertical Ascendente

Uma modalidade não muito comum, porém concreta, o assédio moral vertical ascendente acontece quando um superior hierárquico é assediado por um ou mais subordinados. Um exemplo claro é quando ocorre falsas acusações de assédio sexual, ou um grupo de subordinados se une para “embaraçar” um superior hierárquico indesejado.

O julgado^{††} abaixo demonstra tal modalidade de perseguição onde se constatou o prejuízo físico e emocional da vítima:

Funcionários indenizarão chefe agredido verbalmente

^{**} <http://trt-3.jusbrasil.com.br/>

^{††} ZANETTI, Robson. Assédio Moral no Trabalho. Disponível em: www.robsonzanetti.com.br. Acesso em: 11 nov. 2014.

Em decisão unânime, a 9ª Câmara Cível do TJRS responsabilizou casal de trabalhadores por agressão, praticada por seus dois filhos, com 15 e 16 anos, contra o superior hierárquico. Conforme o Colegiado, os réus são responsáveis pelos atos ilícitos cometidos pelos menores. À época dos fatos estava em vigência o Código Civil de 1916, segundo o qual a menoridade terminaria aos 21 anos completos.

A vítima deve receber R\$ 10 mil por danos morais, corrigido monetariamente pelo IGP-M, acrescido de juros legais. Os dois trabalhadores devem efetuar, solidariamente, o pagamento.

Apelação

O autor da ação indenizatória recorreu da sentença, que julgou improcedente a demanda. Contou que era gerente regional da Companhia Estadual de Energia Elétrica (CEEE) e que os dois rapazes invadiram a sua sala, agredindo-o com socos, pontapés e palavras de baixo calão. Insurgiu-se contra a justificativa dos pais, subordinados hierárquicos, de que sofriam perseguição pessoal e funcional por parte do apelante. A relatora do apelo, Desembargadora Iris Helena Medeiros Nogueira, ressaltou que o contexto dos fatos demonstra a desarmonia exarcebada é antiga entre o autor e os réus. “As várias ações, civis e trabalhistas, envolvendo as partes ou interesses delas, já é suficiente para tal conclusão.” Para a magistrada, mesmo que estivesse configurada a “perseguição política” no ambiente de trabalho afirmada pelos réus, “não justifica a conduta agressiva de seus filhos, não afastando, de modo algum, a responsabilidade civil.” Salientou que, no caso, é evidente a conduta culposa/omissiva dos apelados em relação aos seus filhos, “pois deixaram que adentrassem seu local de trabalho e agredissem seu superior hierárquico.”

Dano Moral

A Desembargadora Iris Helena Medeiros Nogueira reconheceu a ocorrência de dano moral. “Haja vista a situação vexatória e humilhante por que passou o autor, agredido física e verbalmente, no interior de seu local de trabalho, por dois rapazes.” Para arbitrar a quantia indenizatória afirmou que devem ser consideradas várias circunstâncias. “De regra, venho expondo que o valor da indenização deve atentar para a pessoa do ofendido e do ofensor; a medida do padrão sócio-cultural da vítima; a extensão da lesão ao direito; a intensidade do sofrimento e sua duração; e as condições econômicas do ofendido e as do devedor.” Acrescentou, ainda, a importância do caráter pedagógico-preventivo da medida.

Votaram de acordo com a relatora, a Desembargadora Marilene Bonzanini Bernardi e o Juiz-Convocado ao TJ Léo Romi Pilau Júnior.

Proc. 70025275082

Entretanto, poderá ocorrer a possibilidade de um tipo misto de assédio moral onde alguém poderá ser vítima tendo como agressor tanto o seu superior quanto os seus pares.

5 DANOS A SAÚDE DO ASSEDIADO

Os sintomas apresentados pelas vítimas do assédio moral são bem específicos. Primeiramente, o agressor ataca sua vítima indiretamente com o objetivo de desestabilizá-la. A mesma aceita as agressões submetendo-se ao agressor para impedir um conflito maior ou uma violência declarada. A vítima entra num estado de confusão mental, tem a sensação de sofrer injustiças, porém não ousa se queixar.

Desenvolve-se na vítima um empobrecimento das faculdades mentais (HIRIGOYEN, 2002). A mesma torna-se angustiada por não saber o motivo de “sua” culpa e sente-se impossibilitada de se defender do agressor.

É notório que a violência moral resta configurada como uma agressão causadora de distúrbios psicológicos graves e conseqüências desestruturantes em longo prazo.

Na vítima também é despertado um sentimento de temor pelas reações inesperadas do agressor, como frieza, atitudes sarcásticas, de desprezo e zombaria que de alguma forma atinge a mesma. Quando esta não percebe o que está acontecendo (ser alvo da agressão), vivencia um período de estresse, no qual é desencadeados sintomas como palpitação, falta de ar, alterações do sono, irritabilidade e dores de cabeça.

O/A agredido/a tomando consciência do assédio moral, seja por intermédio de alguém exterior ou por presenciar uma agressão a outra pessoa, sente-se envergonhado/a, desamparado/a, desrespeitado/a, perde a autoconfiança e a dignidade.

O assédio se prolongando, é notório um esgotamento psíquico na vítima, surgindo ansiedades generalizadas, distúrbios psicossomáticos, estados depressivos, podendo chegar a um transtorno pós-traumático em grau elevado.

Constatados estados depressivos nas vítimas, verifica-se apatia, dificuldade de concentração, fortes sentimentos de culpa, desinteresse pela vida e ideação suicida (HIRIGOYEN, 2002).

Em relação aos distúrbios psicossomáticos, são manifestos sintomas como perda ou ganho de peso, distúrbios digestivos e endocrinológicos, doenças vasculares, doenças de pele. Esses sintomas são percebidos devido à incapacidade do indivíduo reagir às agressões do assediador.

Quanto ao transtorno de estresse pós-traumático, Hirigoyen (2002, p.165) assim declara:

a rememoração das cenas de violência e humilhação se impõe a pessoa traumatizada, que não consegue se livrar delas. Essas imagens, exteriores à pessoa que as recusa, funcionam como *flashbacks* dolorosos. À noite, as situações traumáticas são revividas sob a forma de pesadelos. A evocação das cenas violentas permanece dolorosa por muito tempo, às vezes até para sempre. “Anos depois, as vítimas continuam a ter terríveis pesadelos associados a elas.

A vítima também pode apresentar diante a agressão, a dissociação e a psicose como mecanismos de defesa.

A dissociação é uma defesa contra o medo, a dor ou a impotência diante de um acontecimento traumático que é tão estranho ao indivíduo, que seu psiquismo altera-o ou o expulsa da consciência.

Na defesa pela psicose, o assédio moral produz uma violação do psiquismo, levando a vítima a delirar por um curto período de tempo. A psicose, como explícita acima, opera como

uma função protetora, pois o indivíduo encontra fuga daquele ambiente hostil e doente ao qual se transformou o local de trabalho.

Outras características que a vítima do assédio moral pode apresentar é irritação, amargura, dependência alcoólica, ou outras substâncias químicas e tóxicas como cocaína, êxtase, éter, etc.

As conseqüências de tal agressão dependem da personalidade de cada vítima, onde os resultados poderão mostrar-se mais severos em umas do que em outras. Como se diz o provérbio chinês: “Pode-se curar um ferimento causado pela espada, mas não um ferimento causado pela palavra”. Então, percebe-se o quanto a agressão verbal, de forma reiterada fere a saúde e atinge a integridade da pessoa agredida.

6 ASSÉDIO MORAL X ASSÉDIO SEXUAL

Como já bem definido, o assédio moral expõe os trabalhadores/as a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções com o intuito de desestabilizá-los/as emocionalmente.

Já o assédio sexual^{‡‡} é toda conduta verbal ou física, sendo reiterada e sem reciprocidade. É o comportamento sexual indesejável, onde o assediador, que pode ser ou não o superior hierárquico, possui o intuito de obter favores sexuais dentro do ambiente laboral ou que tenha relação com o trabalho.

Na esfera trabalhista, o assédio sexual se subdivide em assédio sexual por chantagem e assédio sexual por intimidação. Somente na espécie de assédio por chantagem é que se exige que a conduta seja feita por um superior hierárquico ou qualquer outra pessoa que exerça poder sobre a vítima.

Destarte não há como confundir o assédio moral e o sexual, pois como bem explicita Zanetti^{§§} (p. 50-51):

- No assédio moral, a regra é a existência da realização de práticas hostis de forma reiterada, enquanto que no assédio sexual a realização de um único ato poderá o caracterizar;

^{‡‡}**Art. 216-A, Código Penal.** Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função." [\(Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001\)](#)

^{§§} ZANETTI, Robson. **Assédio Moral no Trabalho**. Disponível em: www.robsonzanetti.com.br. Acesso em: 11 nov. 2014.

- O comportamento do assediador no assédio sexual tem finalidade libidinosa, enquanto no assédio moral não;
- Normalmente não existe a necessidade de frequência no assédio sexual enquanto que no assédio moral sim;
- Não existe necessidade de duração no assédio sexual, um ato pode ser suficiente para sua caracterização enquanto que no assédio moral existe;
- O assédio sexual visa uma aproximação entre as pessoas enquanto o assédio moral, normalmente, o afastamento.

No julgado^{***} abaixo, o ministro Vieira de Melo (relator na Quarta Turma do TST), analisa caso e decidiu por manter decisão da 75ª Vara Trabalhista de São Paulo, onde empregado foi vítima de assédio sexual e moral:

A Justiça do Trabalho condenou a Caixa Econômica Federal (CEF) a pagar indenização por dano moral no valor de R\$ 100 mil a um empregado vítima de assédio sexual de sua superiora. A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho não acolheu recurso da Caixa questionando o valor da indenização, não chegando, assim, a analisar o mérito da questão. Com isso, ficou mantida a condenação imposta originalmente, em julho de 2007, pela 75ª Vara do Trabalho de São Paulo (SP).

No processo, o trabalhador alegou que sofreu assédio sexual e moral por parte de sua gerente na Caixa. De acordo com ele, que também seria modelo fotográfico, ela sempre elogiava a sua beleza, chegando a exagerar nos elogios e a usar “termos lascivos”. Diariamente, insistia para que saíssem juntos após o trabalho. Com a sua recusa, ela passou a hostilizá-lo. Para isso, utilizava palavras como “incompetente, inútil e imbecil”.

No julgamento, a Vara do Trabalho destacou que o empregado exercia a função de confiança de caixa executivo, “sendo-lhe subitamente retirada a gratificação especial”. Na época, ele estava de licença médica, e embora a gerente tenha afirmado que teve acesso ao atestado médico que comprovava sua aptidão para o trabalho, esse documento não foi anexado ao processo.

Uma das testemunhas ouvidas qualificou a aproximação da gerente como uma “cantada”, e falou da insatisfação do empregado com o que classificou de “inferno” vivido por ele. Para a Vara, teria havido, assim, “perturbação econômica e funcional”, motivadas pela perda da comissão sem motivação técnica. “Desse modo, mostra-se plausível a tese inicial, sendo ora reconhecido o assédio sexual noticiado.”

Processo: AIRR – 200000-96.2006.5.02.0075

6.1 Das Provas

Uma questão que merece atenção é quanto à prova do assédio sexual no ambiente laboral. Mostra-se uma tarefa árdua, visto que, na maioria das vezes não acontece de maneira pública e notória.

Cabe ao empregado/autor ora assediado o ônus da prova, sendo imprescindível juntar o máximo de provas possíveis como bilhetes, cartas, e-mails, roupas rasgadas, mensagem de celular, prova testemunhas e até gravação de conversa (desde que não seja terceiro) para comprovar que o ato ocorreu.

^{***} <http://www.tst.jus.br/>

Também é necessário o julgador ser compassivo no momento de copilar a prova do assédio sexual, para que não cometa injustiça.

Já no assédio moral, a vítima deve provar não somente os fatos, mas também o prejuízo psíquico e físico da suposta agressão.

É comum que as pessoas vítimas do assédio moral não atentem para isso, e assim, não guardarão as devidas provas. Então, é necessária uma orientação externa como de um psicólogo, de um médico clínico geral, de um psiquiatra, ou de um advogado. A vítima deve provar os fatos de que o empregador não cumpriu sua obrigação de garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro.

Para comprovação dos fatos admitem-se todos os meios de provas em direito admissíveis como: e-mails; post-its; gravação telefônica entre as partes (não podendo ser realizada por um terceiro, pois configuraria interceptação, logo, prova ilícita); testemunhas (ainda que uma só).

Também é indispensável à comprovação de dano psíquico e eventualmente físico, visto que os problemas psíquicos poderão ou não ser somatizados no corpo da vítima através de doenças.

A vítima deve provar a degradação de seu estado de saúde por meio do seu histórico médico através de consultas médicas, atestados, radiografias, receitas, notas fiscais de compra de medicamentos enfim. Assim, deve-se ficar claro que tais problemas decorreram somente após o assédio moral.

Para a verificação do nexos causal entre o fato e o prejuízo (físico e/ou psíquico), tem-se como referência o artigo 2º da resolução nº 1.488 do Conselho Federal de Medicina que estabelece:

Art. 2º - Para o estabelecimento do nexos causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar:

- I - a história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexos causal;
- II - o estudo do local de trabalho;
- III - o estudo da organização do trabalho;
- IV - os dados epidemiológicos;
- V - a literatura atualizada;
- VI - a ocorrência de quadro clínico ou sub-clínico em trabalhador exposto a condições agressivas;
- VII - a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros;
- VIII - o depoimento e a experiência dos trabalhadores;
- IX - os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais sejam ou não da área de saúde.

No processo trabalhista, a prova das alegações incumbe à parte que a fizer como bem assegura o art. 818 da CLT. Isso não impede ou contraria o que está previsto no art. 333 do CPC sobre o ônus da prova, no qual assegura que é obrigação do autor a prova dos fatos constitutivos do seu direito, e ao réu a prova dos fatos impeditivos, extintivos ou modificativos do direito do autor. Só que há de se observar que o empregado (parte hipossuficiente) não tem as mesmas condições e facilidades do empregador.

Destarte, a distribuição do ônus da prova deve ser ordenada de acordo com as particularidades do caso concreto, havendo observância aos direitos fundamentais processuais (como o devido processo legal), o papel fundamental do juiz que quanto mais se aproximar da verdade fática, melhor será a qualidade da decisão proferida. Nunes^{†††} (2013) esclarece:

É certo, assim, que algumas situações de direito material – como a referida ao assédio moral – venham a exigir que o ônus da prova seja tratado de maneira diferenciada. Todavia, quando o juiz verificar a necessidade de inverter o ônus da prova “é preciso supor que aquele que vai assumi-lo terá a possibilidade de cumpri-lo, pena de a inversão do ônus da prova significar a imposição de uma perda, e não apenas a transferência de um ônus”. Em síntese: “nessa perspectiva, a inversão do ônus da prova somente deve ocorrer quando o réu tem a possibilidade de demonstrar a não existência do fato constitutivo”.

7 CONSEQUÊNCIA JURÍDICA: RESPONSABILIDADE CIVIL NO ASSÉDIO MORAL

A responsabilidade decorre de ato ilícito, (isto é, contrário não só ao ordenamento jurídico, mas também a moral, a ordem pública ou os bons costumes) cometido por indivíduo e no qual surge a obrigação de reparação. Tal ato pode ter incidência nos campos administrativo, civil e penal independentemente.

Em sentido amplo, tanto significa a situação jurídica em que alguém se encontra de ter de indenizar outrem quanto a própria obrigação decorrente dessa situação, ou, ainda, o instituto jurídico formado pelo conjunto de normas e princípios que disciplinam o nascimento, conteúdo e cumprimento de tal obrigação. Em sentido estrito, designa o específico dever de indenizar nascido de fato lesivo imputável a determinada pessoa (AMARAL, 2006, p. 545).

O instituto da responsabilidade civil foi consagrado com a CF de 1988 em seu artigo 5º, X, onde a reparação do dano moral é clara: “Art. 5º, X – São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.”

^{†††}NUNES, Gustavo Henrique Schneider. **A dificuldade probatória do assédio moral no trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, 2013. Acesso em: 02 out. 2014.

Também através do art. 186 do Código Civil de 2002: “Art. 186 – Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imperícia, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”

A responsabilidade pode ter origem:

- a) *Contratual* – quando surge de um descumprimento voluntário ou involuntário de uma obrigação contratual;
- b) *Extracontratual* – situação em que um indivíduo por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, viola direito e causa dano a outro indivíduo;
- c) *Subjetiva* – tendo como elementos o fato (ou conduta), o dano (ou prejuízo), o nexo causal (relação de causalidade entre a conduta e o resultado) e a culpa (não observância de um dever de conduta). Adotada pela maioria da doutrina e pelo ordenamento jurídico brasileiro.
- d) *Objetiva* – surge com base na teoria do risco, que tem por fundamento a idéia de que todo dano deve ser reparado. Não reconhece a culpa (por isso adotado como exceção no ordenamento jurídico pátrio), sendo necessários apenas a configuração dos elementos fato, dano e nexo causal.

Para que haja uma compreensão clara entre o instituto ora abordado (responsabilidade civil) no Direito do Trabalho é imprescindível mencionar que o princípio da dignidade da pessoa humana está estritamente ligado ao dano moral originado de uma relação de trabalho. Tal dano tem como efeito as causas de agressão moral, assédio sexual e assédio moral.

Então, o dano moral se configurará se o empregador ou empregado praticarem o assédio moral (que é o assunto em questão abordado), no qual ocasionará a possibilidade de reparação.

Quanto à indenização, como o dano advindo do assédio moral ocasionado ao empregado ou empregador é bastante subjetivo, é necessário que o juiz se atenha a critérios de quantificação como: extensão do fato motivado; permanência temporal; intensidade; antecedentes do agente, situação econômica do ofensor; e razoabilidade do valor. Visto que a indenização nunca pagará o preço da dor ocasionada pelo dano.

8 CONCLUSÃO

O trabalho em questão abordou o assédio moral devido a sua ocorrência ser bastante comum no ambiente de trabalho.

Mostrando-se como resultado da globalização devido o aumento da competitividade nas empresas, e por ser abordado com mais frequência hodiernamente, não pode ser considerado “normal”, no ambiente laboral.

Tal banalização deve ser mitigada, visto que as conseqüências à vítima são destruidoras e uma maior conscientização desse mau deve ser ampliado e sua responsabilização eficaz, para assim, desestimular tais práticas.

Como já explanado, as ofensas causadas pelo assédio moral agridem a dignidade da pessoa humana e uma vez, privada a pessoa de sua dignidade, o ordenamento jurídico e suas garantias tornam-se inúteis.

BULLYING AT WORK AND EMPLOYER LIABILITY

ABSTRACT

This work starts from the analysis of bullying at work and the civil liability of the employer. For this, conceptualizes up bullying, emphasizing the importance of the principle of human dignity, its occurrence and specifications as to the attitudes of the perpetrator to the victim. Then we present the forms of moral violence (downward vertical, horizontal, upward vertical and mixed), damage to health posed harassed and subsequently differentiation between moral and sexual harassment and the supporting means. Finally, it presents the specific legal consequence, liability in Labor Law from the emergence of moral damages in the workplace.

Keywords: Bullying. Damage the health of the harassed. Legal Consequences: Civil Liability in Labor Law.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Francisco. **Direito Civil. Introdução.** 6 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

Assédio Moral no Trabalho: Chega de Humilhação! Disponível em: www.assediomoral.org. Acesso em: 03 set. 2014.

BRASIL. Código Civil. Disponível em: www.google.com.br. Acesso em: 03 nov. 2014.

_____. **Conselho Federal de Medicina.** Resolução nº 1.488 de 06 de março de 1998.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil, 1988.** Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região-MG). Processo 0001142-61.2010.5.03.0137. Reclamante: Bruno Henrique do Nascimento. Reclamado: Prosegur Brasil S. A. – Transportadora de Valores e Segurança.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Caixa é condenada a pagar R\$ 100 mil a empregado por assédio sexual.** Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 10 nov. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Odebrecht é condenada por chamar empregado de “periquinho verde”**. Disponível em: www.jusbrasil.com.br. Acesso em: 10 nov. 2014.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2 ed. Campinas: Russel, 2010.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Trad. Rejane Janowitz. 4 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

_____. _____. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LEYMANN, Heinz. **The Mobbing Encyclopedia**. Disponível em www.leymann.se/English/frame.html. Acesso em: 02 out. 2014.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NUNES, Gustavo Henrique Schneider. **A dificuldade probatória do assédio moral no trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/24318>>. Acesso em: 02 out. 2014.

ZANETTI, Robson. **Assédio Moral no Trabalho**. Disponível em: www.robsonzanetti.com.br. Acesso em: 11 nov. 2014.