

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

JULIANA DA SILVA PAIVA

ASSÉDIO MORAL E GESTÃO DO MEDO: O TERROR PSICOLÓGICO NO
AMBIENTE DE TRABALHO E O AVILTAMENTO DOS DIREITOS E GARANTIAS
FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR

UBERLÂNDIA

2017

JULIANA DA SILVA PAIVA

ASSÉDIO MORAL E GESTÃO DO MEDO: O TERROR PSICOLÓGICO NO
AMBIENTE DE TRABALHO E O AVILTAMENTO DOS DIREITOS E GARANTIAS
FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR

Trabalho de conclusão de curso
apresentado à Faculdade de Direito da
Universidade Federal de Uberlândia,
como requisito parcial à obtenção do título
de Bacharel em Direito.

Orientadora: Professora Doutoranda
Márcia Leonora Santos Régis Orlandini.

UBERLÂNDIA

2017

JULIANA DA SILVA PAIVA

ASSÉDIO MORAL E GESTÃO DO MEDO: O TERROR PSICOLÓGICO NO
AMBIENTE DE TRABALHO E O AVILTAMENTO DOS DIREITOS E GARANTIAS
FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR

Trabalho de conclusão de curso
apresentado à Faculdade de Direito da
Universidade Federal de Uberlândia,
como requisito parcial à obtenção do título
de Bacharel em Direito.

Orientadora: Professora Doutoranda
Márcia Leonora Santos Régis Orlandini.

Uberlândia, 3 de maio de 2017.

Banca Examinadora

Professora Orientadora Doutoranda Márcia Leonora Santos Régis Orlandini

Professor Componente da Banca Examinadora Mestre Jean Carlos Barcelos Martins

***Aos anjos da minha
vida, que me ensinaram
a chamá-los de
papai e mamãe.***

AGRADECIMENTOS

Meus ternos e eternos agradecimentos:

ao Mestre do Amor, por toda luz e esclarecimento;
ao Hélio, por ser inteiro abnegação e realizar todos os meus
sonhos, desde os mais pequeninos;
à Dioni, por me ensinar, com infinito amor e extensa compreensão, a
amar e ser compreensiva;
ao Helinho, pelas brincadeiras, pelos momentos especiais vividos juntos
e por alegrar os meus dias;
ao Washington Luiz, pelo companheirismo, pela paciência e por
permitir que eu ame plenamente;
à Luzia, por deixar que eu conheça a personificação do amor mais
sublime e desinteressado;
à minha família, pelo carinho e boas vibrações;
aos meus amigos, porque a amizade desperta o que há de melhor
em mim;
a todos meus professores, àqueles que lecionaram o bê-a-bá e
cantaram tabuada comigo, bem como àqueles que me falaram sobre o
princípio da dignidade da pessoa humana, pois muito mais que
conteúdo, eles auxiliaram na formação do meu caráter;
à Márcia, por revelar o universo encantador do Direito do Trabalho.
à Mariana, pela atenciosa e carinhosa colaboração na revisão do
presente trabalho;
a todos que deixaram sua contribuição, um pontinho de luz, um
sorriso, uma palavra serena, ao longo da minha caminhada.

*Um homem também chora, menina
morena
Também deseja colo, palavras amenas
Precisa de carinho, precisa de ternura
Precisa de um abraço da própria candura
Guerreiros são pessoas tão fortes, tão
frágeis
Guerreiros são meninos no fundo do peito
Precisam de um descanso, precisam de
um remanso
Precisam de um sono que os torne
refeitos
É triste ver esse homem, guerreiro,
menino
Com a barra de seu tempo por sobre seus
ombros
Eu vejo que ele berra, eu vejo que ele
sangra
A dor que tem no peito, pois ama e ama O
homem se humilha se castram seus
sonhos
**Seu sonho é sua vida e vida é o
trabalho
E sem o seu trabalho, o homem não
tem honra
E sem a sua honra, se morre, se mata
Não dá pra ser feliz, não dá pra ser feliz
Não dá pra ser feliz, não dá pra ser feliz***

**(Gonzaguinha, Um Homem Também
Chora - Guerreiro Menino, 1983, grifos
nossos)**

RESUMO

Por intermédio do presente trabalho, pretendeu-se abordar o terror psicológico infringido aos trabalhadores que são submetidos a uma verdadeira gestão por medo no âmbito das empresas. A intenção foi realizar um estudo multidisciplinar, socorrendo-se aos institutos de outras áreas do conhecimento, tais como a psicologia, medicina, administração, dentre outras. Refletiu-se acerca da aplicabilidade horizontal dos direitos fundamentais nas relações de emprego e o dever de boa-fé nos contratos de trabalho. Ato contínuo, procedeu-se à identificação do assédio moral no trabalho, esclarecendo, para tanto, aspectos jurídicos da problemática em questão, como a definição, os elementos configuradores e os sujeitos. Os mecanismos utilizados para a implementação da gestão do medo no local de trabalho, as suas formas e manifestações foram pontos elucidados. Além disso, pesquisou-se as consequências fisiológicas e psíquicas do assédio moral nas relações de emprego. Compreendeu-se os aspectos processuais, a legislação vigente, a ruptura contratual, indicando a rescisão indireta do contrato de trabalho, a indenização por danos materiais e morais, e a responsabilidade civil diante do assédio moral. Finalmente, apontou-se as formas de prevenção e defesa ao assédio moral a fim de que os direitos e garantias fundamentais do trabalhador sejam respeitados.

Palavras-chave: Assédio moral, gestão do medo, direitos e garantias fundamentais do trabalhador.

ABSTRACT

Through the present work, was intended to approach the psychological terror inflicted on workers who are submitted to a genuine management by fear in the corporate ambit. The intention was to conduct a multidisciplinary study, resorting to the institutes of other knowledge areas, such as psychology, medicine, administration, among others. Reflected on the horizontal applicability of fundamental rights in employment relations and the duty of good faith in employment contracts. Immediately thereafter, moral harassment has been identified at work, clarifying, therefore, legal aspects of the problematic in question, such as the definition, the configurators and the subjects. The mechanisms used for the implementation of fear management in the workplace, their forms and manifestations were elucidated points. Moreover, we investigated the physiological and psychic consequences of bullying in employment relationships. Procedural aspects, current legislation, contractual breach, were understood, indicating the indirect termination of the employment contract, compensation for material and moral damages, and civil liability in face of moral harassment. Finally, was pointed out the forms of prevention and defense against moral harassment in order that the worker's fundamental rights and guarantees are respected.

Keywords: Moral harassment, fear management, worker's fundamental rights and guarantees.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS E OS DIREITOS DO TRABALHADOR	14
1.1 Aplicação direta dos direitos fundamentais nas relações interprivadas	16
1.2 Eficácia Horizontal dos direitos fundamentais	17
1.3 Princípio da dignidade da pessoa humana	20
1.4 Poder hierárquico no trabalho e a dignidade da pessoa humana	21
1.5 Direito ao ambiente de trabalho saudável.....	21
1.5.1 Poder diretivo e disciplinar do empregador.....	22
1.5.2 O abuso de direito.....	23
1.5.3 O direito à resistência	24
1.6 O dever da boa-fé nas relações de emprego	25
2 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	26
2.1 Conceito	26
2.2 Elementares: dano, repetição, intencionalidade, premeditação e existência de danos psíquicos	27
2.3 Sujeitos	28
2.3.1 Sujeito ativo	28
2.3.2 Sujeito passivo.....	29
2.4 Classificação do assédio moral quanto ao grau hierárquico dos sujeitos na estrutura da empresa	30
2.4.1 Assédio moral horizontal.....	30
2.4.2 Assédio moral vertical.....	31
2.4.2.1 Assédio moral vertical descendente	31
2.4.2.2 Assédio moral vertical ascendente	32
2.5 Assédio Moral no Direito Comparado	32
3 ASSÉDIO MORAL E GESTÃO DO MEDO	34
3.1 Assédio moral organizacional.....	35
3.1.1 Precarização das relações de trabalho.....	36
3.1.2 Medo da despedida	37

3.1.3 Automação e flexibilidade na relação de emprego	37
---	----

3.2 Assédio moral estratégico: era dos gerentes e da alta qualidade	38
4 ASSÉDIO MORAL: TERROR PSICOLÓGICO NO AMBIENTE LABORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS	41
4.1 O direito constitucional à saúde	41
4.2 Danos físicos e psicológicos advindos do assédio moral nas relações de emprego	43
4.2.1 Sentimentos da vítima do terror psicológico: confusão mental, solidão, ódio, vergonha e humilhação.....	43
4.2.2 Algumas doenças relacionadas ao assédio moral no trabalho	45
4.2.2.1 <i>Estresse</i>	45
4.2.2.2 <i>Episódios depressivos</i>	46
4.2.2.3 <i>Síndrome de Burnout</i>	47
4.2.2.4 <i>Estresse pós-traumático</i>	48
4.2.2.5 <i>O triste fim: suicídio</i>	49
5 TUTELA JUDICIAL DO ASSÉDIO MORAL	50
5.1 Aspectos processuais	50
5.2 Meios e ônus da prova.....	51
5.3 Ruptura Contratual.....	54
5.4 Responsabilidade Civil decorrente do assédio moral	55
5.4.1 Responsabilidade civil do empregador por assédio moral praticado pelos empregados.....	55
5.4.2 Responsabilidade civil do empregador que comete assédio moral	56
5.4.3 Dano moral	56
5.4.4 Dano material	57
5.4.5 Indenização à vítima de assédio moral.....	57
6 PREVENÇÃO E DEFESA	58
6.1 Atuação das empresas	59
6.2 Atuação dos sindicatos	60
CONCLUSÃO	62
REFERÊNCIAS	64
ANEXO A – Acórdão 1: assédio moral; rescisão indireta do contrato de trabalho; indenização civil por danos morais; excesso na cobrança de metas; meio ambiente de trabalho degradante	68

ANEXO B – Acórdão 2: assédio moral; síndrome de *burnout*; rescisão indireta do contrato de trabalho; indenização civil por danos morais e materiais; tratamento com rigor excessivo **78**

ANEXO C – Ementário **87**

INTRODUÇÃO

O Estado de Direito, a que as cartas constitucionais proclamam, eleva os princípios constitucionais ao tema de maior relevância, quando pretende-se debater qualquer questão jurídica. É neste contexto que os princípios jurídicos se destacam, de forma a tornar os direitos fundamentais normas obrigatórias na solução de todas as controvérsias.

Desse modo, há direitos fundamentais de aplicação específica nas relações de emprego, como a liberdade sindical e o direito à greve, além de todos os direitos assegurados nos artigos 7º a 11 da Constituição Federal. Os direitos fundamentais dos indivíduos, os quais possuem caráter de generalidade aos cidadãos, também são aplicados nas relações de trabalho, destacando-se o princípio da igualdade, o qual proíbe qualquer forma de discriminação, estampado no artigo 7º, XXX, XXXI e XXXII, da Constituição Federal.

Também merecem ser citados os direitos à liberdade de crença e ideologia, à liberdade de expressão e informação, à personalidade (a intimidade, a privacidade a honra e a imagem), ao sigilo de correspondência e de comunicação em geral, à proteção à saúde e à integridade física, ao livre e desimpedido acesso ao judiciário (artigos 5º VI, IX, X, XII e 7º XXII, XXIX).

Em razão de toda esta principiologia constitucional de aplicação obrigatória, devido à força jurídica do texto constitucional, depreende-se o direito e garantia de todos os trabalhadores ao ambiente de trabalho psicologicamente saudável. Porém, não é o correspondente à realidade no âmbito laboral, o qual, não raras vezes, é palco de grave violência moral, representando um ambiente de opressão, angústia e medo.

O local de trabalho é tradicionalmente associado às empresas, com organização vertical e hierarquia, em que os subordinados assalariados devem obediência a um poder diretivo. E, a competição, contemporaneamente, aparece como elemento principal, seja ela interna ou externa às empresas, transformando os trabalhadores em verdadeiros inimigos, competidores em busca de um troféu, e, em busca desta conquista, valem todos os esforços.

Assim, a vítima do assédio moral, em muitos casos, não resiste às agressões psíquicas, tornando-se um indivíduo frágil, com baixo rendimento no desempenho de suas atividades e passa a cometer erros no trabalho. O assediado deixa de ser assíduo, criativo e pontual, de modo a transformar-se em um trabalhador sem motivação e negligente, o que abre oportunidade para seus colegas de trabalho o prejudicarem em relação ao patrão, em busca de alguma promoção ou vantagem.

Em seguida, tem-se a repreensão, que pode ser por parte do superior, por meio de advertências ou suspensões, como também a de dano à sua imagem profissional, o mau relacionamento com os colegas de trabalho, a mágoa, o ressentimento, enfim, uma verdadeira condenação moral. A partir de então, o assediado passa por um período de dúvidas, pois ele não consegue entender se o que ocorre trata-se de uma perseguição ou se realmente há falhas na competência ou problemas de sanidade.

Dessa maneira, a vítima do assédio moral no trabalho ganha um registro indelével, tendo que conviver com este por toda a vida. O assédio moral torna-se para o assediado a causa de desestabilização física e psíquica, além de sérias enfermidades, por exemplo, estresse, desordens de estresse pós-traumático, síndrome de *burnout*, depressão, alcoolismo, morte súbita e, em casos extremos, leva ao suicídio, o que é chamado de *bullicídio*.

Os sentimentos do trabalhador moralmente assediado são complexos, pois a dúvida passa a tomar conta de seus pensamentos. Outrossim, o processo de dúvida consiste em não compreender os motivos das represálias, do assédio, se é pessoal ou por falta de capacidade profissional.

Neste interim, o terror psicológico vem à tona e, um caso muito comum refere-se às situações de estabelecimento de metas pelos superiores hierárquicos, em que o trabalhador se precipita em busca da concretização das metas, cometendo todas as espécies de erros, e também não consegue ter foco no trabalho.

A prática do assédio moral no ambiente de trabalho não afeta apenas o estado psicológico do empregado, mas fere incisivamente uma gama de direitos e garantias por se tratar de um ato ilícito, o qual causa diversos danos (físicos, psíquicos, morais existenciais, patrimoniais) e, por isso, o Direito deve rechaçar.

Finalmente, estabelecido que o assédio moral causa danos à vítima, conseqüentemente, haverá indenização, se não para reparar, pelo menos para

minimizar os danos, os quais serão ressarcidos pelo responsável civil, mas torna-se imprescindível a adoção de práticas e políticas de prevenção ao assédio moral nos locais de trabalho.

1 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS E OS DIREITOS DO TRABALHADOR

O senhor começou com a relação entre o direito e o poder. Não se pode duvidar de que seja este o ponto de partida correto de nossa investigação. Mas, permita-me substituir a palavra ‘poder’ pela palavra mais nua e crua de violência? Atualmente, direito e violência se nos afiguram como antíteses. No entanto, é fácil mostrar que uma se desenvolveu da outra e, se nos reportarmos às origens primeiras e examinarmos como essas coisas se passaram, resolve-se o problema facilmente. Perdoe-me se, nessas considerações que se seguem, eu trilhar chão familiar e comumente aceito, como se isto fosse novidade. O fio de minhas argumentações o exige. É, pois, um princípio geral que os conflitos de interesses entre os homens são resolvidos pelo uso da violência. É isto o que se passa em todo o reino animal, do qual o homem não tem motivo por que se excluir. [...] À intenção de matar opor-se-ia a reflexão de que o inimigo podia ser utilizado na realização de serviços úteis, se fosse deixado vivo e num estado de intimidação. Nesse caso, a violência do vencedor contentava-se com subjugar, em vez de matar, o vencido. Foi este o início da ideia de poupar a vida de um inimigo, mas a partir daí o vencedor teve de contar com a oculta sede de vingança do adversário vencido e sacrificou uma parte de sua própria segurança. Esta foi, por conseguinte, a situação inicial dos fatos: a dominação por parte de qualquer um que tivesse poder maior, a dominação pela violência bruta ou pela violência apoiada no intelecto. Como sabemos, esse regime foi modificado no transcurso da evolução. Havia um caminho que se estendia da violência ao direito ou à lei.

(Sigmund Freud, 1932)¹

A Constituição Federal de 1988 consagra um amplo rol de direitos fundamentais, dentre os quais alguns não se aplicam nas relações de trabalho, parte destes direitos incidem no mundo laboral e, por fim, há aqueles considerados típicos e específicos do âmbito trabalhista.

O direito à greve (artigo 9º, da Constituição Federal), à liberdade sindical (artigo 5º, XVII, XVIII e XX, da Constituição Federal), bem como todos os direitos consolidados no artigo 7º a 11 da Constituição Federal, são específicos do ramo trabalhista. A par de todos estes direitos, importam também para este tema os “direitos fundamentais inespecíficos”, os quais se direcionam a todas as pessoas. Apesar de possuírem caráter de generalidade, os “direitos fundamentais inespecíficos” são incorporados pelas relações de emprego, devido à sua observação compulsória nos contratos de trabalho.

¹ FREUD, Sigmund. **Carta a Albert Einstein**. 1932. Disponível em <http://areas.fba.ul.pt/jpeneda/FreudEinstein.htm>. Acessado em: 16 de julho de 2016.

Assim, como exemplos dos últimos direitos comentados, têm-se o princípio da igualdade (artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal), responsável pela proibição de práticas discriminatórias; os direitos à personalidade, os quais pretendem proteger a vida privada, a intimidade, a honra e a imagem (artigo 5º, X, da Constituição Federal); às liberdades de expressão, informação, crença e ideologia (artigo 5º, IV e IX, da Constituição Federal); ao sigilo de correspondência e de comunicação em geral (artigo 5º XII, da Constituição Federal); à proteção à saúde e à integridade física (artigo 6º, *caput*, da Constituição Federal); ao acesso ao Judiciário (artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal).

Todos estes direitos fundamentais de aplicação genérica foram transportados para as garantias dos trabalhadores, a título de ilustração, na Constituição Federal, o direito à saúde e à integridade física está concretizado no artigo 7º, XXII; o livre acesso ao Judiciário, no artigo 7º, XXIX; o princípio da igualdade mostra-se materializado no artigo 7º, XXX, XXXI, XXXII:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; [...]

XXIX – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de 5 (cinco) anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de 2 (dois anos) após a extinção do contrato de trabalho;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI – a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII – a proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;²

Dessa maneira, os direitos fundamentais dos trabalhadores ganham *status* de direitos fundamentais das pessoas humanas, mas que são aplicados concretamente nas relações de emprego. Importante destacar que estes direitos, não raras vezes, confrontam-se com aqueles que garantem uma gama de poderes ao empregador empresarial, sendo necessário a aplicação da técnica de “sopesamento de princípios”, pois como ensina Robert Alexy, sobre as características dos princípios:

² BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acessado em: 6 de março de 2016.

Princípios exigem que algo seja realizado na maior medida possível dentro das possibilidades jurídicas e fáticas existente. Nesse sentido, eles não contêm um *mandamento definitivo*, mas apenas *prima facie*. Da relevância de um princípio em um determinado caso não decorre que o resultado seja aquilo que o princípio exige para esse caso. Princípios representam razões que podem ser afastadas por razões antagônicas. A forma pela qual deve ser determinada a relação entre razão e contra-razão não é algo determinado pelo próprio princípio. Os princípios, portanto, não dispõem da extensão de seu conteúdo em face dos princípios colidentes e das possibilidades fáticas.³

Torna-se necessário enfatizar a interdependência e troca de influências que existem entre o Direito Constitucional e o Direito do Trabalho, o qual teve origem nas Constituições do México, de 1917, e na de Weimar, de 1919; ganhou forças nas Constituições do período após a Segunda Guerra Mundial e, recentemente, nas Cartas pós-ditaduras. Nesse contexto constitucional acima relatado sucintamente, surge a constitucionalização do Direito do Trabalho, de maneira mais clara quando o assunto é direitos coletivos. Com a aplicação dos direitos fundamentais nas empresas, o Direito do Trabalho apresenta-se como um instrumento para o manuseio do Direito Constitucional nas relações interprivadas.

1.1 Aplicação direta dos direitos fundamentais nas relações interprivadas

Por meio de uma perspectiva histórica, autores como Thomas Humphrey Marshall, Norberto Bobbio e Ingo Wolfgang Sarlet, os quais foram seguidos por diversos autores contemporâneos, situam os direitos fundamentais em três gerações ou dimensões.

A primeira geração refere-se àqueles direitos conquistados nas Revoluções americana e francesa, no âmbito de um Estado de Direito Liberal; foram os primeiros direitos positivados, daí receberem a nomenclatura de “primeira geração”. A partir de tais direitos, pretendia-se limitar os poderes do Estado em relação à esfera da autonomia pessoal, criando-se uma obrigação de *não-fazer* estatal; consagrava-se a liberdade individual, por meio dos direitos de consciência, reunião, à inviolabilidade de domicílio, dentre outros.

A industrialização, aliada ao descaso legislativo acerca das questões sociais, trouxe vários problemas e disparidades na sociedade. Surgem, a partir dessa

³ ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Tradução da 5ª edição alemã. São Paulo: Malheiros Editores, 2008. p.103-104 (grifos do autor).

conjuntura, os direitos de “segunda geração”, tendo como pano de fundo o princípio da igualdade. Os Estados passaram a adotar várias medidas interventivas na economia, bem como colocaram em prática medidas de assistência social, melhorias na saúde, educação, trabalho e lazer.

Os direitos de “terceira geração” são os de titularidade coletiva ou difusa, os quais visam à proteção de grupos, de uma determinada coletividade, sendo a solidariedade a grande diretriz. Fala-se em direito à paz, ao desenvolvimento, ao meio ambiente equilibrado e à conservação do patrimônio histórico e cultural.

Essencial enfatizar que a situação dos direitos fundamentais em gerações ou dimensões não implica dizer que uma geração suplantou a outra, mas que elas possuem um caráter de cumulação ao longo da evolução dos direitos fundamentais no tempo, sendo que eles se interagem e complementam.

Conforme demonstrado, a História apresenta o Poder Público como o primeiro destinatário dos deveres advindos dos direitos fundamentais, sendo a “primeira geração” dos direitos fundamentais responsável por frear a intervenção do Estado nas vidas particulares das pessoas.

Porém, já no século XX, com as crises econômicas e sociais, ficou evidente a existência de grupos econômicos e políticos que detinham força social capaz de constranger os direitos fundamentais dos indivíduos, assim como o Estado. Seguindo este raciocínio, os mesmos motivos e razões invocados pelos cidadãos no passado para criar obrigações ao Poder Público, decorrentes dos direitos fundamentais, poderiam ser chamados contra os particulares.

1.2 Eficácia Horizontal dos direitos fundamentais

A conclusão de que os direitos fundamentais não geram obrigações apenas ao Estado, mas também a qualquer particular, foi desenvolvida por uma teoria chamada *Drittwirkung* ou teoria da responsabilidade horizontal ou, como a maioria dos autores preferem, “eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares”.

Conforme Jorge Miranda, a eficácia horizontal dos direitos, liberdade e garantias equivale ao “dever universal de respeito que recai sobre quaisquer

cidadãos em face dos direitos dos outros”.⁴ A teoria da *Drittwirkung* originou-se na Alemanha, na década de cinquenta, formulada por um juiz, especialista em Direito Civil e do Trabalho, chamado Hans Carl Nipperdey, conforme explicitado nas lições de Márcia Novaes:

A teoria de *Nipperdey* parte da constatação de que na sociedade moderna determinados grupos dispõem de poder social e econômico capaz de afetar intensamente as relações interprivadas e os direitos e interesses essenciais dos indivíduos. A teoria da *Drittwirkung* não apenas recebeu calorosa recepção dos constitucionalistas alemães como também foi recepcionada pela jurisprudência do Tribunal Federal e do Trabalho daquele país.⁵

Dessa maneira, o tema da eficácia horizontal dos direitos fundamentais ganhou relevância por volta da década de cinquenta, quando passou a ser mais estudado e tratado em decisões judiciais em vários países, sendo normatizado na constituição portuguesa, a qual estabelece que os direitos fundamentais vinculam as entidades privadas.

Por óbvio, não há que se discutir sobre a eficácia dos direitos fundamentais que, precipuamente, são destinados aos particulares, podendo citar uma série de direitos trabalhistas, por exemplo, o direito a férias anuais remuneradas, com pelo menos um terço a mais do que o salário normal, e a vedação, aos empregadores, de estabelecer diferenças salariais, no exercício de função e de critérios de admissão, levando-se em conta o sexo, a idade, a cor ou estado civil (artigo 7º, XVII e XXX, da Constituição Federal).

Também não restam dúvidas que outros preceitos fundamentais são mandamentos específicos para o poder público, como o artigo 5º, LXXIV, da Constituição Federal, que determina que o Estado deve prestar assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos.

Mas, há discussão acerca da aplicabilidade direta nas relações individuais em relação a alguns direitos fundamentais, como à igualdade, à dignidade da pessoa humana, a não discriminação e outros direitos fundamentais, os quais se chocam com um grande princípio das sociedades democráticas, a autonomia individual, principalmente no âmbito da liberdade contratual.

⁴ MIRANDA, Jorge. **Manual de Direito Constitucional**. T. IV. 3. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2000. p. 311.

⁵ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. p. 117 (grifos do autor).

Importante destacar que a autonomia privada não possui um texto expresso na Constituição Federal, mas é garantida por meio de preceitos constitucionais. Nesse diapasão, a autodeterminação dos povos é decorrente da própria dignidade da pessoa humana. Por isso, Gilmar Ferreira Mendes e Paulo Gustavo Gonet Branco ensinam que:

Há, então, de se realizar uma ponderação entre o princípio da autonomia e os valores protegidos como direitos fundamentais, tendo como parâmetro que a ideia do homem, assumida pela Constituição democrática, pressupõe liberdade e responsabilidade – o que, necessariamente envolve a faculdade de limitação voluntária dos direitos fundamentais no comércio das relações sociais, mas que também pressupõe liberdade de fato e de direito nas decisões sobre tais limitações.⁶

Assim, demonstra-se necessário um esforço do Judiciário, a fim de realizar uma conciliação entre a autonomia da vontade e os outros direitos fundamentais, a partir de um exercício de proporcionalidade.

Surgem, então, duas teorias para explicar a incidência dos direitos fundamentais entre as relações particulares. Uma defende a eficácia imediata e direta dos direitos fundamentais, ou seja, estes direitos não precisam de intermediação dos órgãos estatais (legislativo ou judiciário) para serem concretizados, ao contrário do que diz a teoria da eficácia mediata ou indireta, a qual exige manifestações concretas do Estado no sentido de aplicar os direitos fundamentais.

No Brasil, os direitos fundamentais nas relações privadas são protegidos de maneiras diversas, isto é, há intervenções legislativas, por exemplo, tratando sobre os direitos dos trabalhadores, existe a Lei n. 9.029/95, a qual dispõe:

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

⁶ MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 178.

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;⁷

Observa-se várias situações em que os direitos fundamentais entre os indivíduos são firmados devido à interpretação e aplicação de cláusulas gerais do direito, principalmente no âmbito consumerista. E, por fim, não raras vezes, os direitos fundamentais são invocados para solucionar problemas entre os particulares nas vias judiciais.

1.3 Princípio da dignidade da pessoa humana

A dignidade da pessoa humana foi concebida pelo Cristianismo, a partir da filosofia patrística, sendo tratada mais profundamente pelos escolásticos. Com o passar do tempo, os filósofos desenvolveram a ideia de dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, Immanuel Kant proclamava que o homem é um fim em si mesmo, possui valor absoluto, não representando instrumento para a realização de qualquer que seja a ação e, por isso, ele tem dignidade:

Um ser humano considerado como uma pessoa, isto é, como o sujeito de uma razão moralmente prática, é guindado acima de qualquer preço, pois como pessoa (*homo noumenon*) não é para ser valorado meramente como um meio para o fim de outros ou mesmo para seus próprios fins, mas como um fim em si mesmo, isto é, ele possui uma *dignidade* (um valor interno absoluto) por meio do qual cobra *respeito* por si mesmo conjuntamente a todos os outros seres racionais do mundo. Pode avaliar a si mesmo conjuntamente a todos os outros seres desta espécie e valorar-se em pé de igualdade com eles.⁸

No mesmo caminho, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, adotada pela grande maioria dos Estados em suas Constituições, estabelece em seu artigo 1º que “Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade”.⁹

⁷ BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM. Acessado em: 13 de março de 2016.

⁸ KANT, Immanuel. **A metafísica dos costumes**. Tradução de Edson Bini. Bauru: Edipro, 2003. p. 82 (grifos do autor).

⁹ ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**, ONU, 1966. Disponível em: http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf. Acessado em: 13 de março de 2016.

A dignidade da pessoa humana, normatizada no artigo 1º, III, da Constituição Federal, apresenta-se como fundamento axiológico da República Federativa do Brasil, de modo a dar alicerce ao atual Estado Democrático de Direito. Trata-se de um valor constitucional, que ilumina todo o ordenamento pátrio, representando, portanto, um piso protetivo mínimo.

1.4 Poder hierárquico no trabalho e a dignidade da pessoa humana

A dignidade da pessoa humana do trabalhador está nas lições de Ruprecht: “Esse princípio, conhecido também como princípio do valor humano, baseia-se na humanização do trabalho, em considerar o trabalhador como um ser humano e não como mercadoria ou elemento da produção”.¹⁰

Sabe-se que a relação entre empregador e empregado é marcada pela sujeição hierárquica do último em relação ao primeiro, o que cria um terreno fértil para o desrespeito da dignidade do trabalhador. Nesse contexto, o poder hierárquico do empregador, o qual decorre do poder de direção deste na empresa, fundamentado nos princípios constitucionais da livre iniciativa e do direito à propriedade, deve ser amoldado e limitado pelo princípio da dignidade da pessoa humana e da função social da propriedade, bem como pelo direito que os trabalhadores possuem de participação democrática nas decisões do âmbito empresarial que lhes afetem diretamente.

O poder diretivo é um elemento necessário para o sucesso dos empreendimentos, porém não deve ser feito ao bel-prazer dos empregadores, de forma tirânica, truculenta e humilhante, isto porque o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana veda quaisquer exageros no exercício do poder diretivo dos empregadores.

1.5 Direito ao ambiente de trabalho saudável

A saúde física e psicológica do trabalhador depende de um ambiente de trabalho com boas condições. O direito constitucional brasileiro possui apenas uma referência específica ao direito a um meio ambiente de trabalho sadio no artigo 200,

¹⁰ RUPRECHT, Alfredo. **Os princípios do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995. p. 104.

VIII, da Constituição Federal, que atribui ao Sistema Único de Saúde a ação de colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Porém, as normas constitucionais referentes ao meio ambiente, de maneira genérica, também devem ser aplicadas aos locais de trabalhos, tal como o artigo 24, VI, da Constituição Federal. Assim, não há possibilidade de o cidadão ser contemplado por qualidade de vida, meio ambiente equilibrado, saudável e com sustentabilidade, sem que seja garantido um ambiente laboral de qualidade. Conforme preleciona Sebastião Geraldo de Oliveira,

Essa preocupação do enfoque multidisciplinar para a melhora do ambiente laboral é de suma importância porque o homem passa a maior parte de sua vida útil no trabalho, exatamente no período da plenitude de suas forças físicas e mentais, daí por que o trabalho, frequentemente, determina o seu estilo de vida, influência nas condições de saúde, interfere na aparência e apresentação pessoal e até determina, muitas vezes, a forma da morte.¹¹

Na Consolidação das Leis do Trabalho, há previsão normativa de proteção à saúde do trabalhador a partir do artigo 154. Mas, as referidas normas tratam, primordialmente, das agressões à saúde do trabalhador devido à ação de agentes físicos, químicos e biológicos, não aludindo ao acoso psíquico.

Como bem assevera Soraya Canasiro: “o meio ambiente de trabalho sadio encontra-se inserido entre os valores mais preciosos para o ser humano, a ser preservado pelas diversas instituições sociais”.¹² Logo, se o ambiente de trabalho não é psicologicamente saudável e é propício ao acoso psíquico, torna-se responsabilidade do empregador reparar os danos causados aos trabalhadores, que sejam resultantes do assédio moral.

1.5.1 Poder diretivo e disciplinar do empregador

A liberdade de iniciativa assegurada pela Constituição Federal em seu artigo 1º, IV, permite que os proprietários de empresas estabeleçam a forma de realização dos respectivos interesses. Nesse contexto, em que o poder diretivo do empregador vem à tona, conferindo a ele uma gama de faculdades, como a de organizar e

¹¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 3. ed. rev. ampliada e atual. São Paulo: LTr, 2001. p. 127.

¹² CANASIRO, Soraya. Apresentação. In: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho**. São Paulo: Método, 2006. p. 11.

conduzir os serviços e ações dos funcionários; criar normas de conduta e disciplina; e estabelecer formas de controle e impor sanções por faltas e descumprimentos das disposições contratuais pelo empregador.

Maurício Goldinho Delgado explica que o poder empregatício pode ser dividido em poder diretivo ou organizativo, poder regulamentar, poder fiscalizatório ou de controle, e poder disciplinar. Dessa maneira, o poder diretivo, para este autor, representa

o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange a prestação de serviços.¹³

Portanto, o poder empregatício proporciona ao empregado o exercício de diversos arbítrios, que são legais na ótica empresarial e trabalhista, desde que não contrariem os legítimos direitos dos trabalhadores, nem ultrapassem a medida da legalidade, de modo a caracterizar abuso de direito.

1.5.2 O abuso de direito

O feixe de poderes empregatícios do empregador supramencionado (diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar) representa verdadeiros direitos do empregador, que se respaldam na autonomia da vontade, na propriedade privada e na liberdade de iniciativa. Entretanto, esses direitos devem, obrigatoriamente, ser exercidos com limites, não ultrapassando o tolerável e razoável para o alcance de sua finalidade, ou seja, rechaça-se, aqui, o abuso de direito.

Orlando Gomes ensina que o exercício legítimo dos direitos deve estar de acordo com três preciosos princípios: o da disponibilidade, o da inesgotabilidade e o da normalidade; o autor afirma ainda que “O princípio de que cada qual pode usar seu direito como lhe convém é inaceitável. Quem usa, de modo anormal, de seu direito comete abuso de direito”.¹⁴

O Código Civil de 2002, em seu artigo 187, rotula o abuso de direito como sendo um ato ilícito, com uma brilhante redação que deve resplandecer por todo o ordenamento jurídico: “comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo,

¹³DELGADO, Maurício Goldinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4ª ed. São Paulo: TRr, 2005. p. 631

¹⁴GOMES, Orlando. **Introdução ao Direito Civil**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000. p.130.

excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”.¹⁵

Imprescindível esclarecer que o empregador que exerce o poder diretivo de forma razoável, proporcional e respeitando os direitos de proteção ao trabalhador está no exercício regular de um direito reconhecido, sendo, portanto, resguardado pelo artigo 160, I, do Código Civil.

1.5.3 O direito à resistência

O direito à resistência, nos casos em que há abuso de direito por parte do empregador, é alvo de estudo de muitos autores do direito do trabalho. Esta garantia permite que o trabalhador não se curve às ordens do empregador que esteja no exercício irregular de seu poder diretivo ou cometendo excesso arbitrário no desempenho de seus poderes. Sobre o tema, Luiz José de Mesquita explica que:

o empregado não pode, em tese, recusar o cumprimento das ordens emanadas da direção da empresa, mas se as mesmas configurarem um excesso de poder, pode fazê-lo, eis que ele é também uma pessoa humana, que deve ser respeitada por todos e protegida pelo direito.¹⁶

Embora, exista esta discussão doutrinária sobre a possibilidade de resistência do trabalhador em relação ao abuso de poder cometido pelo empregador, a realidade se distancia disso porque o empregado não opta por questionar as ordens recebidas nem por correr o risco de perder seu emprego, como pondera Zeno Simm:

Doutrinariamente, não é difícil sustentar o direito do empregado de resistir às ordens do empregador quando as considerar ilegais, ilícitas, afrontosas aos seus direitos e à sua dignidade pessoal. Difícil é essa reação ser efetivamente exercitada na prática. Com efeito não só a sua situação de subordinado coloca o empregado em uma posição de quase subserviência (ou, no mínimo, de um certo **temor reverencial**) em relação ao empregador, como também o receio de perder o emprego sob a alegação de indisciplina inibe o mais das vezes qualquer tentativa do trabalhador de resistir ao poder diretivo do empregador.¹⁷

¹⁵ BRASIL. **Código Civil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acessado em: 12 de março de 2016.

¹⁶ MESQUITA, Luiz José de. **Direito Disciplinar do trabalho**. 2. ed. fac-similar. São Paulo: LTr, 1991. p. 104-105.

¹⁷ SIMM, Zeno. **Acoso Psíquico no Ambiente de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. p. 70-71 (grifos do autor).

Quando o trabalhador é vítima de assédio moral, este temor de ser despedido ou até medo de recrudescer as humilhações aumenta, o que afasta ainda mais a ideia de resistência. Por outro lado, é certo que o trabalhador pode sim exercer seu direito de resistência nos casos em que há abuso dos poderes diretivos e disciplinares do empregador, bem como qualquer aviltamento de seus direitos fundamentais, mesmo que isto não seja factível.

1.6 O dever da boa-fé nas relações de emprego

O princípio geral da boa-fé está relacionado a qualquer relação privada, principalmente quando se trata de acordos contratuais, inclusive os trabalhistas. Os doutrinadores, de forma geral, prelecionam que a boa-fé se manifesta sob duas vertentes, a subjetiva e a objetiva. A primeira refere-se à intenção das partes; já a segunda, conforme as lições de Aguiar Júnior, representa um “padrão ético de conduta e lealdade, indispensável para o próprio desenvolvimento normal da convivência social”.¹⁸

Fernando Noronha¹⁹ ensina que a boa-fé impõe certas condutas aos sujeitos da relação obrigacional, dando o nome a esses deveres de deveres fiduciários, quais sejam, o cuidado, a informação, a lealdade e assistência.

Pode-se concluir com tranquilidade que o princípio da boa-fé objetiva, extraído implicitamente dos artigos 113, 187 e 422 do Código Civil, é de observância obrigatória nas relações trabalhista, apresentando-se como grande responsável por limitar os poderes diretivos do empregador e obrigá-lo a cumprir os deveres fiduciários do contrato trabalhista, principalmente aqueles advindos do pacto psicológico, de modo a garantir ao trabalhador um ambiente psicologicamente saudável.

¹⁸ AGUIAR JÚNIOR, Ruy Rosado. **Extinção dos contratos por incumprimento do devedor**. Rio de Janeiro: Aide, 1991. p 239.

¹⁹ NORONHA, Fernando. **Fundamentos do direito das obrigações: introdução à responsabilidade civil**. São Paulo: Saraiva, 2003. p.84-85. (Direito das obrigações: vol. I).

2 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

“Cada um sabe a dor e a delícia de ser o que é.”
(Caetano Emanuel Viana Teles Veloso)²⁰

A palavra *mobbing*, sinônima de assédio moral, advém, em um primeiro momento, da etologia, isto é, ciência que estuda os hábitos dos animais. *Mobbing* era utilizado pelo famoso etologista austríaco Konrad Lorenz para descrever comportamentos de bandos ou manadas que cercavam e hostilizavam um dos seus integrantes, de modo a expulsá-lo do seio do grupo. Então, originalmente, a palavra em questão refere-se a um fenômeno coletivo.

Com o passar do tempo, a denominação *mobbing* ganhou outra feição no âmbito das relações humanas. Marcelo Rodrigues Prata ensina que “na década de 60 esta expressão foi repetida pelo médico sueco Paul Heinemann para descrever a atitude hostil de um grupo de meninos em relação a outros nos colégios”.²¹

Na década de 80, a palavra *mobbing* passou a ser adotada na perspectiva das relações de trabalho, sendo alcunhada por Heinz Leymann, doutor em psicologia do trabalho e professor na Universidade de Estocolmo, que se dedicou “à pesquisa sobre ambiente laboral e sanitário do trabalho, vindo a ser considerado por muitos estudiosos como o ‘pai do *mobbing*’”, conforme preleciona Cláudio Roberto Carneiro de Castro²².

2.1 Conceito

O assédio moral no trabalho pode receber várias denominações, de acordo com o país em que o instituto é tratado, como bem assevera Candy Florencio Thome:

É chamado, em Portugal, de psicoterrorismo ou terror psicológico, nos países de língua inglesa, de *mobbing* e *bullying*, na França de *harcèlement moral*. As seguintes denominações também são utilizadas: violência horizontal, usura mental, *work or employee abuse*, *mistreatment*, *emotional abuse*, *bossing*, *victimisation*,

²⁰ VELOSO, Caetano Emanuel Viana Teles. **Dom de iludir**. Acessado em: <https://www.lettras.mus.br/caetano-veloso/44719/>. Acessado em 16 de julho de 2016.

²¹ PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do Assédio Moral no Trabalho: uma abordagem transdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2008. p. 42.

²² CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de Castro. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2012. p. 20-21.

*intimidatio, psychological terrorization, psychological violence, harcèlement psychologique, acoso moral, maltrato psicológico, psychological terror at the workplace, hostile behaviors at work, workplace trauma, stalking, incivility, psychological aggression e emotional violence.*²³

O verbo assediar, na língua portuguesa, significa “**1.** Pôr assédio ou cerco a (praça, fortaleza, cidade ou qualquer lugar fortificado). **2.** Fig. *Importunar, molestar ou chatear com pretensões insistentes*”.²⁴

Márcia Novaes Guedes preleciona que o assédio moral, no âmbito laboral, representa

todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima.²⁵

Dessa maneira, o assédio moral pode ser entendido como um conjunto de ações perversas, que estão em estreita relação com o poder diretivo da empresa, que por sua vez, pode manifestar-se como uma verdadeira gestão pelo medo, em que os superiores hierárquicos preterem a dignidade da pessoa humana do trabalhador em relação aos bons resultados de produtividade das empresas, transformando os trabalhadores em verdadeiros gladiadores que batalham para sobressair aos demais empregados e sofrem humilhações dos superiores hierárquicos.

2.2 Elementares: dano, repetição, intencionalidade, premeditação e existência de danos psíquicos

O assédio moral no trabalho é tema tratado por vários autores, os quais destacam determinados elementos caracterizadores, divergindo em relação a alguns e concordando em relação a outros, porém, os elementos mais citados são o dano, a repetição, a intencionalidade, a premeditação e a existência de danos psíquicos.

²³ THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2008. p. 29 (grifos do autor).

²⁴ SACCONI, Luiz Antônio. **Grande Dicionário Sacconi da língua portuguesa comentado, crítico e enciclopédico**. São Paulo: Nova Geração, 2010. p. 191.

²⁵ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. p. 33.

A ocorrência do assédio moral está subordinada à existência de dano ao trabalhador, que tem sua dignidade violentada, não sendo imprescindível o dano físico-psíquico, mas apenas o acoso e a degradação das condições de trabalho. As legislações, a doutrina e a jurisprudência, da maioria dos países, concordam na necessidade da configuração da repetição de ações agressivas para o assédio moral.

Por outro lado, há uma divergência doutrinária quanto à alegação de o elemento da intencionalidade ser intrínseco ao assédio moral, pois para alguns autores, o que se deve levar em conta é configuração da degradação psicológica das condições de trabalho e não a intencionalidade do agente agressor. Além disso, discute-se se a premeditação das ações agressivas por parte do sujeito ativo, bem como se a existência de danos psíquicos são elementos imprescindíveis ao assédio moral, pois este também pode ser espontâneo, sem que haja premeditação e o dano psíquico pode ser dispensável.

2.3 Sujeitos

O estudo dos sujeitos do assédio moral estabelece os protagonistas e a quantidade de pessoas envolvidas nos atos agressivos.

2.3.1 Sujeito ativo

O sujeito ativo representa o agressor, classificado pela Vitimologia como uma pessoa perversa. Porém, sabe-se que, ocasionalmente, o sentimento de vingança e até mesmo simples aborrecimentos podem levar as pessoas a agirem de modo violento em relação aos seus companheiros.

Então, um ponto bastante importante a ser elucidado é que o perverso não age violentamente devido a uma mera reação, de forma ocasional; ao contrário, ele possui atitudes frequentes de agressão, que não são acompanhadas de remorso ou arrependimento. Dessa maneira, não há um modelo fixo e imutável para um assediador.

Salutar são as palavras de Cláudio Roberto de Castro, ao explicar que não é oportuno associar “o perfil do assediador com o perfil de um chefe, pois quem

pratica o assédio nem sempre é o chefe, podendo ser um colega de trabalho, um subordinado ou terceiro que se inserem no contexto laboral”.²⁶

Desse modo, os autores tentam traçar perfis do assediador, fazendo um apanhado de suas características mais comuns. Nesse sentido, Marie-France Hirigoyen aponta várias características do assediador, sendo que pelo menos cinco destas devem se manifestar na personalidade do agente ativo do assédio moral:

O sujeito tem um senso grandioso da própria importância.
É absorvido por fantasias de sucesso ilimitado, de poder.
Acredita ser especial e singular.
Tem excessiva necessidade de ser admirado.
Pensa que tudo lhe é devido.
Explora o outro nas relações interpessoais.
Não tem a menor empatia.
Inveja muitas vezes os outros.
Dá prova de atitudes e comportamentos arrogantes.²⁷

Entretanto, em sede judicial, é inócua a tentativa de traçar um padrão de perfil do assediador, o que já é terreno de incertezas doutrinárias, pois o magistrado deve analisar as condutas do assediador, que são reiteradas e, quando externadas, atingem a dignidade do trabalhador.

Por fim, em relação ao número de agressores necessários para a configuração do assédio moral no trabalho, existe parte da doutrina e jurisprudência que enquadram o assédio moral como um fenômeno de polo ativo coletivo. Mas, não parece razoável este ponto de vista, que desconsidera os casos em que há apenas um autor das agressões e, nem por isso, deixa de ser um caso de assédio moral.

2.3.2 Sujeito passivo

Árdua tarefa é delinear o perfil do assediado moral nas relações de emprego. Nesse passo, Ângelo Soares esclarece que “nenhuma pesquisa conseguiu relacionar o assédio com algum traço de personalidade. Muitos acham que só as pessoas fracas se sujeitam, mas ninguém está a salvo desse tipo de violência”.²⁸

Nesse contexto, Marie-France Hirigoyen aduz:

²⁶CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de Castro. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2012. p. 45.

²⁷HIRIGOYEN, Marie-France. **A violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008. p. 142.

²⁸SOARES, Ângelo. Assédio moral no trabalho. **Revista Época**, São Paulo: Editora Globo, n. 294, 5 de jan. de 2004. p. 65.

Contrariando o que seus agressores tentam fazer crer, as vítimas, de início, não são pessoas portadoras de qualquer patologia ou particularmente frágeis. Pelo contrário, frequentemente o assédio se inicia quando uma vítima reage ao autoritarismo de um chefe, ou se recusa a deixar-se subjugar. É sua capacidade de resistir à autoridade, apesar das pressões, que a leva a tornar-se um alvo.²⁹

Contudo, não é o que se observa na prática, em que o assédio moral atinge empregados experientes e antigos. Assim, há pesquisas que apontam que o assédio moral assola com maior frequência as mulheres, os jovens e os trabalhadores temporários; outros já colocam os trabalhadores com idade entre 40 e 55 anos como os mais propensos a sofrerem o assédio moral, devido ao tempo de trabalho dessas pessoas nas empresas.

O polo passivo pode ser formado por apenas uma pessoa, várias ou até mesmo por todos os trabalhadores. Ocorre que quando o assédio moral é praticado contra todos os empregados, o que recebe o nome de gestão por injúria, há autores que defendem o não enquadramento no instituto do assédio moral, pois os atos persecutórios são destinados à globalidade dos trabalhadores, o que configuraria, portanto, que não existe discriminação entre os empregados.

2.4 Classificação do assédio moral quanto ao grau hierárquico dos sujeitos na estrutura da empresa

O assédio moral no âmbito laboral é classificado pelos estudiosos a partir da consideração da posição hierárquica do assediador e do assediado na empresa. Nesse contexto, quando praticado entre pessoas do mesmo grau hierárquico recebe a nomenclatura de assédio moral horizontal. Quando os sujeitos estão em graus hierárquicos diversos, trata-se de assédio moral vertical.

2.4.1 Assédio moral horizontal

Nesse caso, o agressor não ocupa posição privilegiada em relação à vítima, pelo contrário, possuem o mesmo grau hierárquico na estrutura empresarial. A situação em testilha refere-se à ridicularização do trabalhador pelos seus próprios

²⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. **A violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008. p. 68.

pares. Esclarecedoras são as palavras de Márcia Novaes Guedes acerca da motivação do assédio moral horizontal:

O assédio horizontal é a perseguição desencadeada pelos colegas de trabalho. As causas mais imediatas desse tipo de perversão são a competitividade, a preferência pessoal do chefe – porventura gozada pela vítima -, a inveja, o preconceito racial, a xenofobia, razões políticas ou religiosas, a intolerância pela opção sexual ou o simples fato de a vítima ser ou comportar-se de modo diferente do conjunto dos colegas.³⁰

Observa-se que esse tipo de violência, em muitos casos, é fomentado pela permissividade e aquiescência dos superiores hierárquicos da própria empresa, isto porque estes consideram que as disputas e enfrentamentos entre empregados agregam valor aos bons resultados da empresa.

2.4.2 Assédio moral vertical

Refere-se àquele praticado entre pessoas de grau hierárquico diferente, além de ser o mais comum. Este se manifesta de duas maneiras: descendente, quando a violência psicológica é deflagrada do superior contra o inferior hierárquico; e ascendente, quando as agressões são praticadas pelo inferior ao superior hierárquico.

2.4.2.1 Assédio moral vertical descendente

Apresenta-se mais frequentemente nas relações de trabalho em que o terror psicológico é praticado de cima para baixo, ou seja, as agressões surgem da direção da empresa, ou de um superior hierárquico, contra o trabalhador. O grau de subordinação do empregado não tem relevância para a configuração do assédio moral vertical descendente.

Esta modalidade de assédio também é conhecida como *mobbing* estratégico, justamente por ser manuseado nos casos em que os dirigentes da empresa almejam o afastamento do empregado. Além disso, o assédio moral vertical descendente está estritamente relacionado ao abuso de poder dos chefes dentro das empresas.

³⁰ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. p. 40.

Dessa maneira, o *mobbing* estratégico teve grande incidência nos últimos anos, por empresas e instituições financeiras, conforme assevera Márcia Novaes Guedes, “para eliminar do quadro os empregados considerados inadequados para o novo modelo de produção flexível inaugurado”.³¹

2.4.2.2 Assédio moral vertical ascendente

Deriva-se de atitudes deflagradas dos empregados em relação aos seus chefes ou gerentes é bastante raro. O mencionado acoso psíquico pode ocorrer quando determinado trabalhador é promovido sem que seja feita uma consulta aos demais empregados, ou quando estes acreditam que o promovido não possui méritos e qualidades suficientes para o cargo que passa a ocupar.

2.5 Assédio Moral no Direito Comparado

A normatização do assédio moral iniciou-se nos países escandinavos, nos quais já existia referência legislativa, desde a década de setenta, de que a hostilidade no âmbito laboral poderia ocasionar problemas à saúde. As normas específicas surgiram na década de noventa, conforme preleciona Márcia Novaes Guedes:

Graças aos estudos de *Heinz Leymann*, os países escandinavos foram os pioneiros no reconhecimento normativo do *mobbing*. Desde os anos setenta, porém, a legislação desses países (Dinamarca em 1975 e Noruega e Suécia a partir de 1977) já fazia referência ao fato de que um ambiente de trabalho hostil podia ter implicações negativas na saúde dos trabalhadores. As normas que especificamente dispõem sobre o *mobbing* no local de trabalho surgiram entre 1993 e 1994.³²

Dessa maneira, na Suécia, o assédio moral foi tipificado como crime em 1993. e na Noruega, o Código de Trabalho possui disposições genéricas acerca do assédio e condutas inconvenientes.

Outro país que possui tutela específica é a França, a partir da Lei de Modernização Social de 2002, que tutela de forma ampla e incisiva o fenômeno em questão. Referida norma dispõe sobre a inversão do ônus da prova, sendo o

³¹ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. p. 40.

³² Ibid. p. 135 (grifos do autor).

agressor o responsável a apresentar elementos que comprovem a inexistência da prática do assédio. Além disso, a lei prevê diversas medidas contra o acoso psíquico e traz a figura criminal do assédio moral no trabalho.

Por outro lado, Espanha e Portugal possuem legislação sobre assédio moral discriminatório, mas o primeiro não dispõe sobre o assédio simples, ou seja, o que tenha objetivo diverso da discriminação.

A Austrália normatizou especificamente a questão. Alemanha e Itália, entretanto, não possuem leis específicas acerca do acoso psíquico no ambiente de trabalho, mas há doutrina e jurisprudência sobre o tema nesses dois últimos países.

3 ASSÉDIO MORAL E GESTÃO DO MEDO

“E o fim de nosso caminho será voltarmos ao ponto de partida e percebermos o mundo a nossa volta como se fosse a primeira vez que o observássemos”.

(Thomas Stearns Eliot)³³

O cenário atual, no interior das empresas, demonstra a precarização das relações de trabalho, de modo que a globalização e o neoliberalismo imprimem às empresas uma desvairada competição.

Assim, surgem institutos da economia que precarizam as relações de trabalho, a partir, por exemplo, da terceirização e do aumento de contratos de trabalhos temporários. É importante não deixar de citar que a busca incessante pela elevação do lucro e da competitividade ocasionam, por vezes, demissões coletivas e redução dos postos de emprego, conforme professa Hobsbawm:

A insegurança do emprego é uma nova estratégia para aumentar os lucros, reduzindo a dependência da empresa em relação à mão-de-obra humana ou pagando menos aos empregados. Na economia capitalista moderna, o único fator cuja produtividade não pode ser facilmente ampliada e cujos custos não podem ser facilmente reduzidos é o relativo aos seres humanos. Daí a enorme pressão para eliminá-los da produção.³⁴

O grande temor dos trabalhadores é a demissão. Pela manutenção no emprego, eles não se importam em ser explorados e ignoram a luta dos sindicatos, os quais, por sua vez, também levantam a bandeira da “não despedida”, aconselhando os trabalhadores a se esforçarem pela manutenção no emprego.

O ambiente de trabalho torna-se hostil, a pressão dos dirigente pela produtividade desencadeia uma verdadeira guerra, uma disputa entre os empregados, pois o individualismo vem à tona, de modo a fazer com que cada trabalhador suporte as humilhações e o cansaço, tentando se sobressair aos demais, como conclui Christophe Dejours³⁵: o medo da despedida e a precarização das condições trabalhistas resultam na intensificação do trabalho e no aumento de sofrimento subjetivo; na neutralização da mobilização coletiva contra o sofrimento e

³³ELIOT, Thomas Stearns (adaptação) apud FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. 1. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

³⁴BORGES, Julio Daio. **Hobsbawm e o Novo Seculo**. Disponível em: <http://www.jdborges.com.br/ensaios/hobsbawm.htm>. Acesso em 12 de fevereiro de 2016.

³⁵DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 6. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2005, p 51.

contra a dominação e alienação; e na estratégia defensiva do silêncio e do individualismo.

Então, é estabelecida uma verdadeira gestão pelo medo, pois as ações dos trabalhadores se baseiam unicamente no receio de perderem o emprego e de serem humilhados, deixando de existir qualquer qualidade no ambiente de trabalho.

3.1 Assédio moral organizacional

As organizações de trabalho se fundamentam em interesses econômicos, o que ocasiona, em maior ou menor grau, o fim dos contratos de trabalho sem motivos legítimos e o acirramento das competições entre os empregados, de acordo com Maria Ester Freitas, Roberto Heloani e Margarida Marreto:

Dissemos que a nova organização do trabalho, na medida em que que se fundamenta exclusivamente no aspecto econômico, quebra as relações e os contratos de trabalho, legitima a competição acirrada em todos os níveis, individualiza as culpas e os prejuízos pelo não atendimento de metas descabidas, torna facilmente a empresa em uma pessoa jurídica nômade sem responsabilidade locais, eleva o ritmo e a flexibilidade do trabalho, coloca a guerra econômica como álibi para justificar a sobrevivência da empresa a qualquer custo e gera um ambiente de trabalho em que a violência começa a fazer morada permanente.³⁶

Importante destacar o aspecto organizacional do assédio moral no trabalho, pois a preservação e aumento de qualidade no trabalho não devem ser encarados como meras expressões; pelo contrário, referem-se à concretização de ações e políticas adotadas no bojo organizacional, as quais, não raras vezes, são negligenciadas pela administração e cultura empresarial.

A empresa possui normas, padrões e costumes a serem seguidos por seus integrantes. As organizações estabelecem, por sua vez, como devem se relacionar empregados e dirigentes, o grau de autonomia de cada um, a responsabilização por atos inadequados, a maneira de exigência por bons resultados e as condições de trabalho.

Assim, de acordo com o raciocínio retro exposto, as empresas palco de assédio moral, caso não estipulem condutas caracterizadoras do acosso psíquico, são, ao menos, permissivas e coniventes, pois além de não inibirem práticas

³⁶ FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. 1. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2009, p. 35.

abusivas, vexatórias e humilhantes contra aqueles que não alcançaram metas de produtividade ou não se amoldam nos padrões almejados pelos gerentes, por vezes concordam e apoiam o assédio moral.

3.1.1 Precarização das relações de trabalho

A precarização das relações de trabalho surge em meio à globalização e ao neoliberalismo, o que pressiona os Estados a se incluírem na lógica da produtividade e competitividade extremada. O termo globalização faz referência à inclusão da tecnologia, principalmente no setor da comunicação e informática, conforme explica Wagner de Cerqueira e Francisco:

O processo de globalização é um fenômeno do modelo econômico capitalista, o qual consiste na mundialização do espaço geográfico por meio da interligação econômica, política, social e cultural em âmbito planetário. Porém, esse processo ocorre em diferentes escalas e possui consequências distintas entre os países, sendo as nações ricas as principais beneficiadas pela globalização, pois, entre outros fatores, elas expandem seu mercado consumidor por intermédio de suas empresas transnacionais.³⁷

Os empreendedores vivenciam o capitalismo em suas últimas consequências. Sobre esse assunto, o multimilionário americano e estudioso corporativo do Estados Unidos, Tom Peters, preleciona que

Existem sólidas bases científicas na constatação de que a velocidade das mudanças nos tempos atuais é muito maior do que em qualquer outro período histórico. Destruir e criar sempre foi uma lei do capitalismo, mas hoje a destruição está acelerada e não é apenas aceita, mas incentivada. Destruir uma empresa por dentro e recriá-la de modo inteiramente novo é, em muitos casos, a única saída para escapar da irrelevância. Esses processos são dolorosos, implicam acabar com postos de trabalho, exportar empregos para a Índia, o Paquistão ou para onde for mais barato mantê-los.³⁸

Nesse contexto, qualquer intervenção estatal e leis protecionistas, com relação aos assuntos trabalhistas, apresentam-se como um empecilho ao livre funcionamento das empresas que não valorizam os direitos sociais dos empregados. Surgem, então, os institutos da automação, informatização e terceirização, a fim de

37 FRANCISCO, Wagner de Cerqueira e. **O que é Globalização?**. Disponível em: <http://mundoeducacao.bol.uol.com.br/geografia/o-que-globalizacao.htm>. Acessado em 2 de abril de 2016.

38 PETERS, Tom. **O mundo está um caos**. Veja, São Paulo, n. 1833, 17 dez. 2003.

alcançarem resultados economicamente favoráveis, ao mesmo tempo em que ocorre a precarização das relações de trabalho.

3.1.2 Medo da despedida

O cotidiano organizacional vivencia as despedidas coletivas, altos níveis de demissões sem justa causa, pois, nas palavras de Márcia Novaes, “faz parte da racionalidade econômica produtiva a crença de que o desemprego e a exclusão social são fenômenos inelutáveis e, por consequência, banalizados”.³⁹

O assédio moral representa, para os gerentes, um instrumento de gerenciamento dos empregados. Em busca de maior produtividade, bons resultados e posição de destaque no mercado competitivo, os dirigentes utilizam métodos questionáveis, do ponto de vista dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Assim, há notícias de empregados que são submetidos a tratamentos humilhantes por não alcançarem a meta esperada ou por possuírem estabilidade. Estas pessoas suportam e aceitam rituais vexatórios, tais como se vestirem e maquiarem de modo a causar vergonha, realizar coreografias, serem xingados, ficarem isolados dos demais colegas de trabalho, dentre outros comportamentos constrangedores. Infelizmente, muitos empregados resignam-se a estas situações apenas para preservarem seus empregos.

3.1.3 Automação e flexibilidade na relação de emprego

O universo trabalhista convive, atualmente, com a automação, procedimento responsável pela inserção das máquinas para a realização de diversos trabalhos e, conseqüentemente, a substituição dos serviços desempenhados pelos seres humanos.

A automação “cria a sensação de ausência de participação no processo criativo da indústria, já que é um robô ou um computador e não o próprio operário quem fabrica os produtos”,⁴⁰ conforme atesta Marcelo Rodrigues Prata. Entretanto, a automação é de grande valia às empresas, pois permite o aumento da

³⁹ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. p. 80.

⁴⁰ PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do Assédio Moral no Trabalho: uma abordagem transdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2008. p. 139

produtividade, a diminuição de gasto com a contratação e qualificação de um número menor de pessoas, de modo a diminuir o quadro de funcionários.

Por outro lado, os trabalhadores não podem se vangloriar da era das máquinas que, muitas vezes, mostram-se mais rápidas e eficientes. Trata-se, assim, de uma batalha desleal travada entre os empregados e as máquinas, em que os primeiros abrem mão de diversos direitos sociais a fim de preservarem o cargo que ocupam.

A renúncia aos direitos do trabalhador se dá por meio da flexibilização, a qual, na linha de raciocínio de Márcia Novaes Guedes

visa simplesmente a atender a inflexível racionalidade produtiva, o resultado pode não se resumir à violação de princípios do Direito do Trabalho – como o da inalterabilidade do contrato com prejuízo para o prestador -, mas pode ser um subterfúgio para esconder práticas marcadas pela adiantada corrosão”.⁴¹

Enfim, os empregados se curvam a flexibilização de seus direitos para se manterem no mercado de trabalho, o que pode custar o desprezo dos direitos à saúde, à dignidade da pessoa humana, bem como às diversas garantias aos trabalhadores já consolidadas.

3.2 Assédio moral estratégico: era dos gerentes e da alta qualidade

Os dirigentes de empresas utilizam o assédio moral como estratégia para forçar demissões voluntárias de trabalhadores que não suportam o acoso psíquico. Alguns empregados podem ser demitidos pela empresa, porém esta não quer arcar com os gastos de uma demissão por justa causa e prefere induzir os trabalhadores a saírem voluntariamente.

Para isso, essas empresas também imprimem o terror psicológico em empregados amparados pelo direito a continuidade no trabalho. Assim, pessoas que sofreram acidente do trabalho, portadores de deficiência física, mulheres grávidas, membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, dentre outras, são expostas ao assédio moral degradante.

Além disso, a busca pelo lucro, pela produtividade, a competitividade e a modernização fazem com que as empresas adotem novos padrões de

⁴¹ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. p. 77.

gerenciamento. Dessa maneira, trabalhadores doentes, mais velhos ou por qualquer motivo que os distanciem dos paradigmas seguidos pelas empresas tornam-se as razões para a ocorrência do assédio moral estratégico.

Muitos são os relatos de vítimas do assédio moral estratégico. Segue abaixo um relato feito por um trabalhador em uma rede social, cujo o nome fictício utilizado foi Márcio:

Fui metalúrgico há alguns anos atrás, mas em 2009, devido à crise econômica de 2008, mudei para o setor alimentício e iniciei minhas atividades no interior de Minas Gerais. Fui contratado como encarregado de fábrica, no 3º turno, onde tinha cerca de 50 pessoas subordinadas a mim, com inteira responsabilidade em segurança, metas e produtividade. Sempre fui um líder tido como carismático dedicado à Empresa e a atender as necessidades da equipe. Em outubro de 2010, com muita resistência da Empresa, fui eleito como o mais votado para representar os trabalhadores na CIPA. Desde então minha vida se tornou um inferno. Dias após a contagem dos votos fui afastado das minhas atividades de encarregado e passei a ser um “suporte” para a produção. Minhas atribuições passaram a ser buscar vassouras e outros produtos no Almoarifado. A empresa fez de tudo para me obrigar a pedir demissão. Trocas de horário, negação do vale transporte, cancelamento de férias – dias antes – sem qualquer motivo, impedimento de acesso às atas de reuniões da CIPA, e outros. Felizmente, pude contar com a solidariedade de um colega, antigo subordinado, que, indignado, gravou o que me estava acontecendo. Guardei e-mails, documentos e fotos que, hoje, comprovam minhas denúncias. Neste período, ao buscar produtos químicos para o operador da caldeira, por falta de treinamento, tive as duas pernas queimadas por produto corrosivo. A Empresa não me encaminhou ao médico do trabalho, fez de tudo para abafar o ocorrido e me afastar definitivamente do contato com os trabalhadores. Para dar continuidade ao meu isolamento colocaram-me em um quatinho fechado, com uma pequena janela para exercer as atividades de entrega de material. Fui mantido nesse ambiente insalubre por quase um ano, sem água potável e exposto a muitos produtos de risco, inclusive Peróxido, que é um explosivo. Diante de todo o isolamento e constrangimento sofridos, minha saúde mental foi muitíssimo afetada e passei a desejar o suicídio - em duas ocasiões tive forte desejo de me jogar à frente de um carro. No dia 01/11/2011, quase sem memória, fui levado a um psiquiatra que constatou o meu transtorno (F41.9) – alguns dias após estava buscando ajuda de um psicólogo. Neste mesmo dia passei também por outro médico que constatou as queimaduras químicas em minhas pernas. Estas, ocorridas há oito meses, quando a empresa me mantinha trabalhando em ambiente fechado (...) Sou o testemunho vivo de quem foi assediado e perseguido por fazer parte da CIPA e por promover segurança no trabalho (...).⁴²

⁴² MÁRCIO (nome fictício). **Assediados**. Disponível em: <http://www.assediados.com/2012/09/relato-23-assedio-moral-no-trabalho-e.html>. Acessado em: 2 de abril de 2016.

A partir do relato pode-se constatar que as empresas conseguem controlar o quadro de funcionários causando sofrimentos, amarguras e doenças àqueles trabalhadores que não se enquadram no perfil esperado pelos gerentes, seja o motivo qual for.

Nesse contexto, cria-se uma determinada cultura gerencial, que, por intermédio de gerentes e administradores, tem como maior e único objetivo a qualidade total do serviço; logo, trabalhadores após licença por motivos de saúde ou portadores de deficiência com cargo garantido por lei são massacrados pela lógica gerencial. Os dirigentes se distanciam do respeito aos direitos e garantias fundamentais do trabalhador, importando-se apenas em cumprir metas e alcançar a totalidade das tarefas realizadas.

4 ASSÉDIO MORAL: TERROR PSICOLÓGICO NO AMBIENTE LABORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS

Queria ter aceitado as pessoas como elas são/ Cada um sabe a alegria e a dor que traz no coração/ [...] Devia ter me importado menos com problemas pequenos/ Ter morrido de amor/ Queria ter aceitado a vida como ela é/ A cada um cabe alegrias e a tristeza que vier/

(Sérgio de Britto Álvares Affonso)⁴³

As exigências imprimidas aos trabalhadores ocasionam o aumento de casos de doenças do trabalho, pois não se tratam apenas de distúrbios psíquicos, pelo contrário, o assediado está sujeito a uma série de danos fisiológicos.

O assédio moral frequentemente implica sérias doenças, como estresse, distúrbios cardíacos e endócrinos, além de distúrbios no sistema digestivo, os quais resultam em bulimia, complicações gástricas e úlcera, depressão, síndrome de *burnout*; em relação ao sistema respiratório, as vítimas sofrem falta de ar e sensação de sufocamento. Sem falar das dores musculares e ósseas, da ânsia, dos ataques de pânico, do alcoolismo, da dependência de drogas e, por fim, do suicídio.

4.1 O direito constitucional à saúde

O assédio moral vai de encontro aos direitos constitucionais à saúde e à integridade física e psíquica, consubstanciados nos artigos 6º e 196 da Constituição Federal, na linha das lições de Carlos Alberto Bittar:

o direito à integridade psíquica manifesta-se pelo respeito, a todos imposto, de não afetar a estrutura psíquica de outrem, seja por ações diretas, seja por ações indiretas, seja no ritmo comum da vida, seja em tratamentos naturais, ou experimentais, ou ainda, repressivos (...). À coletividade e a cada pessoa prescreve-se então a obrigação de não interferir no aspecto interno da personalidade de outrem, como conjunto individualizador do ser, com suas ideias, suas concepções e convicções.⁴⁴

43 AFFONSO, Sérgio de Britto Álvares. **Epitáfio**. 2001. Disponível em: <https://www.vagalume.com.br/titas/epitafio.html>. Acessado em: 16 de julho de 2016.

44 BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000. p. 115-116.

A Constituição Federal também consagra o direito ao meio ambiente equilibrado e à proteção ao meio ambiente, nele compreendido o do trabalho em seus artigos 225 e 200, VIII. Sem olvidar do tratamento conferido pelo Direito Internacional Público neste aspecto, de modo que o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, estabelece no artigo 12:

Artigo 12.º

1. Os Estados Partes no presente Pacto reconhecem o direito de todas as pessoas de gozar do melhor estado de saúde física e mental possível de atingir.

2. As medidas que os Estados Partes no presente Pacto tomarem com vista a assegurar o pleno exercício deste direito deverão compreender as medidas necessárias para assegurar:

a) A diminuição da mortalidade e da mortalidade infantil, bem como o seu desenvolvimento da criança;

b) O melhoramento de todos os aspectos de higiene do meio ambiente e da higiene industrial;

c) A profilaxia, tratamento e controle das doenças epidêmicas, endêmicas, profissionais e outras;

d) A criação de condições próprias a assegurar a todas as pessoas serviços médicos e ajuda médica em caso de doença.⁴⁵

No mesmo sentido, a Convenção nº. 155 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, relativa à segurança, à saúde dos trabalhadores e ao ambiente de trabalho, prescreve no artigo 3º, alínea e, que “o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho”.⁴⁶

Na legislação infraconstitucional, destaca-se a Lei Orgânica da Saúde (Lei n. 8.080/90):

Art. 3º Os níveis de saúde expressam a organização social e econômica do País, tendo a saúde como determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, a atividade física, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais.

Parágrafo único. Dizem respeito também à saúde as ações que, por força do disposto no artigo anterior, se destinam a garantir às

⁴⁵ ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**, ONU, 1966. Disponível em: http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf. Acessado em: 13 de março de 2016.

⁴⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHOS. **Convenção nº 155: Segurança e Saúde dos Trabalhadores**, 1981. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/504>. Acessado em: 3 de abril de 2016.

peças e à coletividade condições de bem-estar físico, mental e social.⁴⁷

Nesse diapasão, Soraya Canasiro adverte que “o *meio ambiente de trabalho* sadio encontra-se inserido entre os valores mais preciosos para o ser humano, a ser preservado pelas diversas instituições sociais”.⁴⁸ O trabalhador passa grande parte de sua vida no ambiente de trabalho, logo, é indubitável que a Constituição Federal elenca o direito à saúde do trabalhador como direito público subjetivo, o qual é exigível ao Estado e indisponível.

4.2 Danos físicos e psicológicos advindos do assédio moral nas relações de emprego

O assédio moral no ambiente laboral é uma triste realidade para muitos trabalhadores que, ao serem vítimas das agressões, sofrem graves consequências, pois são desencadeados problemas físicos e psíquicos, bem como o alcoolismo e uso de outros entorpecentes, devido à dor e ao sofrimento que vivenciam. Conforme assevera Márcia Novaes Guedes: “os danos na esfera emocional atingem em cheio a vida familiar e social da vítima, resultando em crise existencial, de relacionamento e econômica. Sabe-se que o trabalho é a principal fonte de reconhecimento social e realização pessoal”.⁴⁹

Dessa maneira, as consequências do assédio moral no trabalho são de graus diferentes, a depender da vítima, da intensidade do acoso e de sua duração; portanto, os danos tanto podem ser simples quanto graves.

4.2.1 Sentimentos da vítima do terror psicológico: confusão mental, solidão, ódio, vergonha e humilhação

O assediado, frente aos ataques insidiosos no ambiente laboral, entra em um processo de confusão mental, no qual suas dúvidas se resumem em questionamentos acerca do que fez de errado ou por qual motivo está sendo maltratado. Ocorre, em alguns casos, a sutileza do assédio moral, o que

⁴⁷ BRASIL. Lei nº 8080, de 19 de setembro de 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8080.htm. Acessado em: 3 de abril de 2016.

⁴⁸ CANASIRO, Soraya, Apresentação. In: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente de trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho**. São Paulo: Método, 2006. p. 11 – grifos do autor.

⁴⁹ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. p. 108.

impossibilita a percepção pelos demais colegas de trabalho. Nessas situações, a confusão mental da vítima consiste em tentar entender se está sendo alvo ou não do acoso psíquico.

Conforme explica Ângelo Gaiarsa: “é bem mais fácil enganar a si mesmo do que ao outro. O outro pode checar o que eu digo. Eu mesmo, comigo, só muito raramente. Inclusive, é difícil checar a si mesmo”.⁵⁰ Dessa maneira, o assediado pode não compreender a situação, por isso começa a se culpar, procurar motivos pessoais, familiares e domésticos a fim de justificar a perseguição pelo chefe ou pelos colegas.

Marcelo Rodrigues Prata anuncia a confusão mental a que a vítima de assédio moral é subjugada:

O processo da dúvida é, certamente, um método de assédio. Ao *induzir o trabalhador a cometer erros*, o coator consegue fazer com que ele *passe a duvidar de sua própria capacidade profissional*. E não é apenas a capacidade laborativa que é posta em desconfiança, mas **até mesmo o seu valor como ser humano**... Mesmo muito anos depois que o assediador já atingiu seu intento, a vítima continua com as mesmas dúvidas a lhe afligir.⁵¹

Nesse contexto, o agressor, como forma de estratégia para a consecução do assédio moral, isola a vítima, que fica excluída do contato com os demais trabalhadores, não participa de cursos profissionalizantes, nem de confraternizações da empresa. Acontece, também, a privação de informações importantes à realização das tarefas profissionais.

Então, o sentimento de solidão toma conta do assediado, de forma a destruir sua autoconfiança e instaurar o sentimento de rejeição. Conseqüentemente, a reação da vítima é odiar o assediador, pois, ao perceber as humilhações e vergonhas provocadas por este, por intermédio de piadas vexatórias, imposição de comportamentos ridículos, agressões verbais, isolamento e outros tratamentos hostis, não restam outros sentimentos a não ser a raiva e a revolta.

⁵⁰ GAIARSA, José Ângelo. **Tratado geral sobre a fofoca – uma análise da desconfiança humana**. 13. ed. São Paulo: Summus, 1978. p. 183.

⁵¹ PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do Assédio Moral no Trabalho: uma abordagem transdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2008. p. 355 – grifos do autor.

4.2.2 Algumas doenças relacionadas ao assédio moral no trabalho

O assédio moral produz consequências nefastas ao organismo da vítima, consoante lições de Marcelo Rodrigues Prata:

Não é difícil concluir que – por melhor estruturado psicologicamente que seja o trabalhador –, a prática reiterada dessas referidas atitudes hostis, ao longo do tempo, termina por desestabilizá-lo emocionalmente. O assédio, inevitavelmente, solapa as resistências físicas e morais do funcionário. Este passa a sofrer de uma variada série de problemas típicos do estresse pós-traumático (...). Além disso, em casos extremos, o assédio moral no trabalho pode até mesmo ser o responsável pela morte da vítima, o que é chamado de *bullicídio*.⁵²

Dessa maneira, o assediado se depara com o total desrespeito dos direitos constitucionais à saúde, bem como à integridade física e psíquica no ambiente laboral, o qual deveria ser hígido e saudável para o bom desenvolvimento das qualidades, aptidões do trabalhador e para a realização das tarefas e atividades que cabem a ele.

4.2.2.1 Estresse

Nas primeiras fases do assédio moral, a vítima é atingida pelo estresse, que possui, normalmente, três etapas, sendo elas a reação de alarme, etapa de resistência e etapa de esgotamento. O estresse representa uma reação do organismo a determinadas situações, tendo como objetivo principal o ajuste da homeostase para garantir a sobrevivência do indivíduo.

Seeger e Van Elderen desenvolveram uma pesquisa sobre a aplicação do Modelo de Michigan para a verificação do estresse em diretores de bancos. Tal modelo pretende demonstrar que o estresse laboral é consequência de uma deficiência do acordo entre o empregado e as exigências da empresa ou do dirigente:

O estresse é o resultante da percepção entre a discordância entre as exigências da tarefa e os recursos pessoais para cumprir ditas exigências. Uma pessoa pode sentir esta discordância como desafio e, em consequência, reagir dedicando-se à tarefa. Pelo contrário, se

⁵² PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do Assédio Moral no Trabalho: uma abordagem transdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2008. p. 351.

a discordância é percebida como ameaçadora, então o trabalhador enfrentar-se-á a uma situação estressante negativa, que pode conduzi-lo a evitar a tarefa.⁵³

Portanto, as pressões por maior produtividade, a diminuição do contingente de empregados, as relações tensas e precárias, aliadas as mais variadas formas de humilhações, típicas do acoso psíquico, constituem fatores psicossociais para o desencadeamento do estresse.

4.2.2.2 *Episódios depressivos*

Caso o assédio moral se prolongue no tempo, a vítima pode desenvolver episódios depressivos, os quais, consoante ensinamentos do Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde – Doenças Relacionadas ao Trabalho:

Os episódios depressivos caracterizam-se por humor triste, perda do interesse e prazer nas atividades cotidianas, sendo comum uma sensação de fadiga aumentada. O paciente pode se queixar de dificuldade de concentração, pode apresentar baixa autoestima e autoconfiança, desesperança, ideias de culpa e inutilidade; visões desoladas e pessimistas do futuro, ideias ou atos suicidas. O sono encontra-se frequentemente perturbado, geralmente por insônia terminal. O paciente se queixa de diminuição do apetite, geralmente com perda de peso sensível. Sintomas de ansiedade são muito frequentes. A angústia tende a ser tipicamente mais intensa pela manhã. As alterações da psicomotricidade podem variar da lentificação à agitação. Pode haver lentificação do pensamento. Os episódios depressivos devem ser classificados nas modalidades: leve, moderada, grave sem sintomas psicóticos, grave com sintomas psicóticos.⁵⁴

Os episódios depressivos ocasionam ao trabalhador assediado desânimo para realizar suas atividades laborais, sonolência, perda da autoestima, cansaço e ideias de suicídio. A vítima pode ter a qualidade de suas tarefas prejudicada e faltar reiteradas vezes no trabalho, o que, não raras vezes, contribui para a intensificação das agressões do assediador.

⁵³ SEEGERS, Gerard & VAN ELDEREN, Thérèse. (1996). **Examining a model of stress reactions of bank directors**. European Journal of Psychological Assessment, 12(3), p. 213.

⁵⁴ BRASIL. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasil, 2001. p. 178.

4.2.2.3 Síndrome de Burnout

O assediado, ao chegar em seu limite, pode encontrar-se em uma situação de total esgotamento de forças e energias para o desempenho de suas tarefas, faltando-lhe condições físicas e psíquicas para tanto, isto é, o trabalhador pode ter desenvolvido a síndrome de *burnout*, também chamada de síndrome do esgotamento profissional.

O Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde – Doenças Relacionadas ao Trabalho traz a explicação de que

O risco da síndrome de esgotamento profissional é maior para todos aqueles que vivem a ameaça de mudanças compulsórias na jornada de trabalho e declínio significativo na situação econômica. Todos os fatores de insegurança social e econômica aumentam o risco (incidência) de esgotamento profissional em todos os grupos etários. Em geral, os fatores relacionados ao trabalho estão mais fortemente relacionados ao trabalho em si do que com os fatores biográficos ou pessoais. Os fatores predisponentes mais importantes são: papel conflitante, perda de controle ou autonomia e ausência de suporte social.⁵⁵

Ana Maria Benevides Pereira preleciona que o excesso de serviço tem sido um dos elementos mais mencionados como predisponentes à síndrome de *burnout*, que “diz respeito tanto à quantidade como à qualidade excessiva de demandas, que ultrapassam a capacidade de desempenho, por insuficiência técnica, de demanda, de tempo ou de infraestrutura organizacional”.⁵⁶

Assim, vários são os sintomas da síndrome de *burnout*, consoante explicações de Candy Florêncio Thome:

- 1) Sintomas físicos: fadiga constante e progressiva, dores musculares ou osteomusculares, distúrbios do sono, cefaleias, enxaquecas, perturbações gastrointestinais, imunodeficiência, transtornos cardiovasculares, distúrbios do sistema respiratório, disfunções sexuais e alterações menstruais nas mulheres.
- 2) Sintomas psíquicos: falta de atenção, de concentração, alterações de memória, lentificação do pensamento, sentimento de alienação, sentimento de solidão, impaciência, sentimento de impotência, labilidade emocional, dificuldade de auto aceitação, baixa autoestima, astenia, desânimo, disforia, desconfiança e paranoia.

⁵⁵ BRASIL. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasil, 2001. p. 192.

⁵⁶ PEREIRA, Ana Maria T. Benevides (org.). **Burn-out quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do psicólogo, 2002. p. 59.

3) Sintomas comportamentais: negligência ou escrúpulo excessivo, irritabilidade, incremento da agressividade, incapacidade para relaxar, dificuldade na aceitação de mudanças, perda de iniciativa, aumento do consumo de substâncias psicotrópicas, comportamento de alto risco e suicídio.

4) Sintomas defensivos: tendência ao isolamento, sentimento de onipotência, perda do interesse pelo trabalho ou pelo lazer, absenteísmo, ímpetos de abandonar o trabalho, ironia e cinismo.⁵⁷

Dado o exposto, o assediado é suscetível a desenvolver a síndrome de *burnout*, que é responsável por diversos desequilíbrios fisiológicos e psíquicos, bem como pelo baixo rendimento das atividades laborais, pela predisposição à acidentes no trabalho e, até mesmo, pelo abandono do emprego.

4.2.2.4 Estresse pós-traumático

As desordens de estresse pós-traumático representam a reação a uma situação dramática, conforme se depreende da leitura do Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde – Doenças Relacionadas ao Trabalho:

O estado de estresse pós-traumático caracteriza-se como uma resposta tardia e/ou protraída a um evento ou situação estressante (de curta ou longa duração) de natureza excepcionalmente ameaçadora ou catastrófica. E, reconhecidamente, causaria extrema angústia em qualquer pessoa. São exemplos: os desastres naturais ou produzidos pelo homem, acidentes graves, testemunho de morte violenta ou ser vítima de tortura, estupro, terrorismo ou qualquer outro crime. O paciente experimentou, testemunhou ou foi confrontado com um evento ou eventos que implicaram morte ou ameaça de morte, lesão grave ou ameaça da integridade física a si ou a outros.⁵⁸

As características básicas de assediados com estresse pós-traumático são as reiteradas revivescências das agressões sofridas no ambiente de trabalho. Assim, a vítima sofre de embotamento emocional, no qual há a rejeição a atividade envolvendo os episódios traumáticos. Além disso, o assediado pode apresentar ansiedade, insônia, sintomas depressivos e idealizações de suicídio.

Por fim, o estresse pós-traumático desencadeia-se após o trauma, sendo o período de latência variado, mas raramente é superior a seis meses. Em alguns

⁵⁷ THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2008. p. 90-91.

⁵⁸ BRASIL, **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasil, 2001. p. 181.

casos, o quadro pode evoluir de forma crônica por muito anos e transformar-se em uma alteração permanente de personalidade.

4.2.2.5 O triste fim: suicídio

O suicídio pode não ser considerado enfermidade do trabalho, pois trata-se de um ato voluntário do assediado, o qual sofre assédio moral e não suporta a situação de dor e tristeza. De acordo com as lições de Karl Marx, existem várias causas para o suicídio:

as reações entre os interesses e os ânimos, as verdadeiras relações entre os indivíduos ainda estão para ser criadas entre nós inteiramente, e o suicídio *não é mais do que um entre os mil sintomas da luta social geral*, sempre percebida em fatos recentes, da qual tantos combatentes se retiram porque estão cansados de serem contados entre as vítimas ou porque se insurgem contra a ideia de assumir um lugar honroso entre os carrascos (...) a classificação das diferentes causas do suicídio deveria ser a classificação dos *próprios defeitos de nossa sociedade*.⁵⁹

Finalmente, em alguns casos, os trabalhadores que sofrem assédio moral e tem seus direitos e garantias fundamentais alvejados de forma insidiosa veem no suicídio a única e melhor alternativa para a solução dos problemas.

⁵⁹ MARX, Karl. **Sobre o suicídio**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2006. p. 29 e 44.

5 TUTELA JUDICIAL DO ASSÉDIO MORAL

A ideia de reparação é uma das mais velhas ideias morais da humanidade.
(Georges Ripert)⁶⁰

O assédio moral constitui ato ilícito, que fere uma série de direitos e garantias fundamentais do trabalhador, por isso, possui repercussões na esfera judicial, ou seja, pode ocasionar a extinção do contrato de trabalho, bem como ensejar responsabilidade civil ao empregador, gerando o dever de reparar os danos sofridos pela vítima.

5.1 Aspectos processuais

A Consolidação das Leis de Trabalho, no artigo 840, prescreve os requisitos da petição inicial das reclamações trabalhistas:

Art. 840 - A reclamação poderá ser escrita ou verbal.

§ 1º - Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do Presidente da Junta, ou do juiz de direito a quem for dirigida, a qualificação do reclamante e do reclamado, uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

§ 2º - Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em 2 (duas) vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no parágrafo anterior.⁶¹

Os requisitos elencados no artigo 319, do Código de Processo Civil, devem ser utilizados subsidiariamente nas petições iniciais trabalhistas:

Art. 319. A petição inicial indicará:

I - o juízo a que é dirigida;

II - os nomes, os prenomes, o estado civil, a existência de união estável, a profissão, o número de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas ou no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica, o endereço eletrônico, o domicílio e a residência do autor e do réu;

III - o fato e os fundamentos jurídicos do pedido;

IV - o pedido com as suas especificações;

V - o valor da causa;

⁶⁰ GEORGE RIPERT. *La Règle Morale dans les Obligations Civiles*. 4. ed. Paris: L.G. D. J., 1996, p. 223.

⁶¹ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acessado em: 9 de abril de 2016.

VI - as provas com que o autor pretende demonstrar a verdade dos fatos alegados;

VII - a opção do autor pela realização ou não de audiência de conciliação ou de mediação.

§ 1º Caso não disponha das informações previstas no inciso II, poderá o autor, na petição inicial, requerer ao juiz diligências necessárias a sua obtenção.

§ 2º A petição inicial não será indeferida se, a despeito da falta de informações a que se refere o inciso II, for possível a citação do réu.

§ 3º A petição inicial não será indeferida pelo não atendimento ao disposto no inciso II deste artigo se a obtenção de tais informações tornar impossível ou excessivamente oneroso o acesso à justiça.⁶²

Dessa maneira, a petição inicial que pleiteia a cessação do assédio moral no trabalho ou a respectiva indenização por danos morais deve seguir os mesmos parâmetros utilizados pelas demais reclamações trabalhistas, quais sejam, simplicidade, concisão, clareza e objetividade. É imprescindível que nenhum acontecimento de relevância seja omitido, pois o juiz levará em conta a peça inicial e a contestação para proferir a sentença.

A contestação precisa rebater todos os pedidos da petição inicial, caso não o faça, está sujeito a presunção de verdade dos fatos alegados pelo reclamante, mas não questionados na contestação, nos ditames do artigo 341 do Código de Processo Civil, o qual aplica-se subsidiariamente.

As reclamações trabalhistas que versam sobre assédio moral, normalmente, pedem indenização por danos morais; assim, o valor da causa nessas ações, na maioria das vezes, ultrapassa o valor de quarenta salários mínimos; por conseguinte, o rito será o ordinário. Dessa forma, cada parte aponta três testemunhas, mas o juiz poderá colher a oitiva das testemunhas referidas, isto é, aquelas citadas nos depoimentos ou em documentos do processo.

Cumpra salientar que o magistrado precisa ter sensibilidade e calma para conduzir a instrução de reclamações trabalhistas acerca do assédio moral, dadas às peculiaridades das situações em questão.

5.2 Meios e ônus da prova

A prova de ocorrência do assédio moral deve ser trazida pela vítima, pois toda relação é regida pelo princípio da boa-fé (artigo 422 do Código Civil), o qual

⁶² BRASIL. **Código de Processo Civil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acessado em: 9 de abril de 2016.

impõe ao empregador propiciar a higidez do ambiente laboral, de modo que não se presume o assédio moral. Porém, um aspecto que deve ser salientado refere-se a não obrigação da comprovação de prejuízo psíquico para o pleito de indenização por danos morais.

Nesse contexto, a produção de provas, em muitos casos, é extremamente difícil, devido ao fato de as agressões, não raras vezes, ocorrerem de forma discreta e camuflada, conforme aponta Rodrigo Dias da Fonseca:

A tarefa mais difícil é identificar o assédio moral, por ser no mais das vezes uma forma sutil de degradação psicológica. A forma como os atos lesivos se expressam dificulta imensamente a sua percepção, muitas vezes restrita à vítima dos assaques. Referimo-nos com mais ênfase à comunicação não verbal, tão comum e de fácil negação em casos de reação (“você entendeu mal”, “foi só uma brincadeira”, “você está vendo/ouvindo coisas”, etc.). Conforme expressão de Thomas Hobbes, “o homem é o lobo do homem”.⁶³

O depoimento pessoal da vítima possui grande relevância, visto que apenas ela pode descrever de maneira minuciosa o terror psicológico sofrido, com precisão e coerência. Ao lado do depoimento pessoal, a confissão, apresentação de documento, oitiva das testemunhas, as perícias e a inspeção judicial podem ser utilizadas como meio de prova.

Por se tratar de um fato constitutivo, a prática do assédio moral deve ser cabalmente comprovada pela vítima. O artigo 818 da Consolidação das Leis Trabalhistas estabelece que a prova das alegações incumbe a quem as fizer. Contudo, a doutrina e a jurisprudência, majoritariamente, destacam a aplicação subsidiária do artigo 373 do Código de Processo Civil:

Art. 373. O ônus da prova incumbe:

I - ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos do caput ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

⁶³ FONSECA, Rodrigo Dias da. **Assédio moral – breves notas**. São Paulo: Revista LTr, v. 71, n.1, 2007. p. 41.

§ 2º A decisão prevista no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.

§ 3º A distribuição diversa do ônus da prova também pode ocorrer por convenção das partes, salvo quando:

I - recair sobre direito indisponível da parte;

II - tornar excessivamente difícil a uma parte o exercício do direito.

§ 4º A convenção de que trata o § 3º pode ser celebrada antes ou durante o processo.⁶⁴

Quando se compara o artigo retro citado ao artigo 818 da Consolidação das Leis Trabalhistas, não restam dúvidas de que este é insuficiente para dirimir as questões acerca do ônus da prova. Portanto, é necessária a aplicação subsidiária do artigo 373 do Código de Processo Civil, segundo o qual o autor prova fatos constitutivos de seu direito, enquanto o réu prova a existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor. Além disso, a partir deste dispositivo, há possibilidade, devido às peculiaridades, de o juiz impor a modificação do ônus da prova.

Por fim, existe certa divergência entre os juristas em relação ao cabimento da aplicação do princípio protetivo, ou seja, “in dubio pro operário”, no tocante à valoração da prova. No direito material, este princípio é utilizado largamente sem maiores questionamentos, de modo a informar que entre interpretações conflitantes de certa norma, a mais favorável ao trabalhador deve prevalecer. Os aplicadores do direito favoráveis a este princípio defendem a ideia de que a decisão do juiz deve se dirigir ao benefício do trabalhador, logo, em situação de prova dividida ou conflitante, o magistrado deve aplicar o princípio em comento.

Contrariamente, a doutrina majoritária, nega a aplicação do princípio protetivo em sede de direito processual, visto que o juiz se vincula as provas colacionadas nos autos e, caso a prova seja dividida, ele deve julgar de modo desfavorável a quem detém o ônus da prova. Isso porque o magistrado não deve levar em consideração as diferenças econômicas, sociais ou intelectuais existentes entre as partes, pois se assim o fizesse, estaria beneficiando o trabalhador duas vezes pelo mesmo instituto.

⁶⁴ BRASIL. **Código de Processo Civil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acessado em: 9 de abril de 2016.

5.3 Ruptura Contratual

A degradação da dignidade e o aviltamento da saúde do trabalhador pode levar à ruptura contratual. Nesse sentido, são as palavras de Zeno Simm:

Diante de uma situação de acoso psíquico no trabalho, em que o empregado chega aos limites de sua resistência, a extinção do vínculo via de regra ocorrerá por uma das seguintes maneiras: a) pelo simples desligamento do empregado, por ato de sua iniciativa, denominado **demissão** ou pedido de demissão, o que em geral era exatamente o objetivo do acossador (que, se for o empregador, se livra do empregado sem arcar com os ônus legais de uma despedida); b) pela aposentadoria do empregado, seja ela voluntária (se já preenchido os requisitos para tanto), seja por incapacidade física e/ou mental (quando o assédio já aniquilou o trabalhador, tornando-o imprestável para o labor); c) por meio da denominada **despedida indireta**, figura jurídica que permite ao trabalhador denunciar o contrato por ato culposo do empregador; d) pela fuga do empregado, que simplesmente deixa de comparecer ao lugar de trabalho, abandonando o emprego; e) pela morte do empregado (tanto em razão da morbidez resultante do terror psicológico, como pelo ato extremo do suicídio).⁶⁵

Entre as modalidades de extinção do contrato de trabalho, tratando-se de assédio moral, a rescisão indireta se destaca, pois representa o término da relação contratual por justa causa, realizada pelo empregador. Mauricio Godinho Delgado⁶⁶, preleciona que existem requisitos objetivos (tipicidade e gravidade da conduta faltosa) e subjetivos (a autoria e a culpa) para a configuração da rescisão indireta.

Dessa maneira, o ambiente laboral com a gestão do medo implantada é uma grande fonte de causas ensejadoras da rescisão indireta, por exemplo, o rigor excessivo ou exigência de serviço além das forças do trabalhador (artigo 483, *a e b*, da CLT), por perigo manifesto de mal considerável (artigo 483, *c*, da CLT), por descumprimento de deveres legais ou contratuais (artigo 483, *d*, da CLT), ou por ato do empregador ou de seus prepostos que lesione a honra e a boa fama do empregado ou de pessoas de sua família (artigo 483, *e*, da CLT).

Nestes casos, são devidos ao trabalhador o aviso prévio, com a respectiva projeção contratual, férias proporcionais, levantamento do FGTS, saldo salário, indenização de 40% do FGTS e 13º salário proporcional. Sem olvidar do cabimento

⁶⁵ SIMM, Zeno. **Acoso Psíquico no Ambiente de Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2008. p. 236 – grifos do autor

⁶⁶ DELGADO, Maurício Goldinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4ª ed. São Paulo: TRr, 2005. p. 1210-1212.

de indenização civil decorrente do dano moral ocasionado pelo acoso psíquico, pois a indenização decorrente do dano moral está assegurada no artigo 5º, X, da Constituição Federal.

5.4 Responsabilidade Civil decorrente do assédio moral

A formulação de conceito para o instituto da responsabilidade civil não é tarefa simples. Assim, Caio Mário da Silva Pereira, após se atentar a tal dificuldade, afirmou que “a responsabilidade civil consiste na efetivação da reparabilidade abstrata do dano em relação a um sujeito passivo da relação jurídica que se forma”.⁶⁷

O referido instituto jurídico representa uma fonte de obrigações, quando se trata de responsabilidade civil extracontratual ou quando é decorrente do não cumprimento de uma obrigação original.

Por responsabilidade civil entende-se a máxima de que a pessoa que cometer atos ilícitos e causar danos a alguém fica obrigada a ressarcir-los. A mencionada norma é encontrada no artigo 927 do Código Civil, que deve ser interpretado em conjunto com os artigos 186 e 187 do mesmo diploma legal, a fim de compreender o que é ato ilícito. Dessa maneira, havendo ato ilícito, nexo causal e dano ao trabalhador, resta configurada a responsabilidade civil do empregador.

5.4.1 Responsabilidade civil do empregador por assédio moral praticado pelos empregados

No Brasil, a responsabilidade civil subjetiva, ou seja, apoiada na culpa do agente, é a regra. Entretanto, em relação à responsabilidade do empregador pelos atos dos empregados, aplica-se, predominantemente, a teoria da responsabilidade civil objetiva.

Em um primeiro momento, destaca-se a teoria da responsabilidade objetiva por fato de terceiro, na qual o empregador é responsável pelos atos de seus empregados, serviços e preposto, quando do exercício ou em razão do trabalho, nos ditames do artigo 932, III, do Código Civil. Dessa maneira, se um empregado ou

⁶⁷ PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade civil**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 11.

preposto da empresa cometer ato ilícito, decorrente de seu trabalho, e causar dano a outrem, o empregador deve ressarcir civilmente os danos morais ou patrimoniais da vítima.

Por outro lado, também se verifica a aplicação da Teoria do Risco da Atividade ou Risco Criado, de modo que o empregador é obrigado a assumir os riscos inerentes à sua atividade, sendo o responsável por reparar os danos causados pelos seus empregados, desde que em razão da atividade desenvolvida, sem a necessidade de análise da culpa, conforme preleciona o parágrafo único do artigo 927 do Código Civil.

Portanto, a responsabilidade civil é do empregador face ao assédio moral cometido por outro empregado, cabendo àquele pleitear ação regressiva contra o empregado assediador.

5.4.2 Responsabilidade civil do empregador que comete assédio moral

Em razão de não existir norma expressa sobre a responsabilidade civil do patrão que comete atos ilícitos, a doutrina majoritária estabelece que é subjetiva a responsabilidade civil, devendo este incorrer em culpa ou dolo. Sem olvidar da aplicação do parágrafo único do artigo 927, no Código Civil, sempre que possível.

Nesse diapasão, dúvida não há que as agressões do assediador correspondem a um ato ilícito, citando como exemplo as humilhações, gritos e isolamento. Além disso, resta clara a configuração dos danos físicos e psicológicos à vítima, o que configura responsabilidade civil.

5.4.3 Dano moral

O assédio moral atinge bens personalíssimos da vítima, como a honra e a integridade física e psicológica, os quais não possuem apreciação econômica, mas que a Constituição Federal, em seu artigo 5º, X, assegura a indenização pelo dano moral e material decorrente de suas violações.

Nas palavras de Carlos Alberto Bittar:

Configura o dano lesão, ou redução patrimonial, sofrida pelo ofendido, em seu conjunto de valores protegidos no direito, seja quanto à sua própria pessoas – moral ou fisicamente – seja quanto a seus bens ou a seus direitos. É a perda, ou a diminuição, total ou

parcial, de elemento, ou de expressão, componente de sua estrutura de bens psíquicos, físicos, morais ou materiais.⁶⁸

Por fim, um ponto relevante refere-se ao fato de que a relação de hierarquia existente nas relações de trabalho propicia a violação da dignidade da pessoa humana e outros direitos de personalidade da vítima.

5.4.4 Dano material

O trabalhador que sofre assédio moral também acumula prejuízos econômicos, isto é, danos materiais, os quais podem ser emergentes, como despesas médicas, consultas e medicamentos, mas também podem ser cessantes, ou seja, tudo aquilo que a vítima ficou impossibilitada de auferir, por exemplo, a não ascensão na carreira.

5.4.5 Indenização à vítima de assédio moral

A doutrina explica que a indenização, além de ter como escopo a reparação dos danos sentidos pela vítima, também tem um caráter sancionatório, porém, é inadmissível o enriquecimento sem causa da parte beneficiada pela indenização. Assim, a vítima do assédio moral precisa trazer os documentos que comprovem seus gastos advindos dos danos materiais, por exemplo, recibos referentes ao pagamento de consultas médicas, sessões de terapia e despesas com remédios.

No Brasil, não há critérios objetivos para a fixação do *quantum* indenizatório, estando o juiz adstrito ao prudente arbítrio. Dessa maneira, o magistrado, ao fixar o valor da indenização por danos morais decorrente do assédio moral, deve se pautar na extensão da lesão sofrida, na repercussão dos danos na vida da vítima, na capacidade financeira da empresa assediadora e no caráter pedagógico e educativo da sanção.

⁶⁸ BITTAR, Carlos Alberto. **Responsabilidade civil: teoria & prática**. Atual. Eduardo C. B. Bittar. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005. p. 9.

6 PREVENÇÃO E DEFESA

“Como a violência reaparece a cada época sob novas formas, é necessário retomar permanentemente a luta contra ela”.
(Stephen Zweig)⁶⁹

Como exposto, o assédio moral gera transtornos à saúde física e psicológica do trabalhador, mas também à empresa, que deverá reparar os danos causados à vítima. Entretanto, há uma certa resistência por parte dos empregadores de implementarem programas de prevenção ao assédio moral. Márcia Novaes Guedes explica esta questão por meio de estudos realizados:

Afirmam os estudiosos que raramente razões econômicas são capazes de persuadir organizações para implementar um programa de combate ao terror psicológico. Ainda que economistas demonstrem que os custos do assédio moral são bem mais elevados do que a prevenção, isso não faz as organizações adotarem programas dessa natureza. As empresas tendem muito mais a investir em programas que aumentam sua imagem tanto dentro quanto fora de suas fronteiras, e, nesse caso, considerações de natureza econômica são menos importantes.⁷⁰

Infelizmente, a implantação de um programa de prevenção ao assédio moral implica em reconhecer e assumir a existência deste problema. Malgrado a resistência das empresas, a pressão social e sindical é preponderante para forçar os dirigentes a tomarem as medidas adequadas em prol da conscientização acerca da prevenção ao assédio moral.

Então, ao empregador corresponde a responsabilidade de zelar pelo bem-estar dos trabalhadores e evitar radicalmente a implantação da gestão do medo nas empresas, de modo a não tolerar o comportamento do assediador, prestar rápido auxílio às vítimas e adotar um novo estilo de liderança, pois o assédio moral aniquila a dignidade do trabalhador e atinge gravemente sua saúde física e psíquica.

69ZWEIG, Stephen, 1936 apud TRAJANO, Ana Rita Castro. **Impactos da violência urbana no trabalho em saúde: construindo uma cultura de paz e humanização do trabalho no campo da saúde pública**. Disponível em: <http://www.ces.uc.pt/e-cadernos/media/documentos/ecadernos2/ANA%20RITA%20CASTRO%20TRAJANO.pdf>.

Acessado em: 17 de julho de 2016.

⁷⁰GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. p. 149.

6.1 Atuação das empresas

Alterar as condições de trabalho auxilia a prevenção do assédio moral nas empresas, por exemplo, a racionalização do tempo com exercícios que permitam o relaxamento dos trabalhadores, mas sem que estes fiquem ociosos no período em questão para não praticarem atos inadequados, como o assédio moral. Assim, são necessários programas de bem-estar e círculos de saúde com a realização de exercícios físicos, alongamentos, atividades de concentração e debates sobre temas atuais, arte, música e cinema.

O comportamento da direção e a cultura gerencial também precisam mudar. De grande valia seria a implementação de treinamentos para gerentes, nos quais se ensinassem habilidades e técnicas de solução de conflitos. Também é necessário a adoção de um regulamento com normas que prevejam um sistema de queixas em relação ao assédio moral e as respectivas providências a serem tomadas, pois este aspecto introduz a conscientização de todos os funcionários de que a empresa não coaduna com a prática do assédio moral.

É imprescindível a organização de programas de combate ao assédio moral, como palestras, discussões e programas esclarecedores das consequências físicas e psicológicas da vítima de acoso psíquico. Outras atitudes podem ser tomadas, como explicam detalhadamente Maria Ester, Roberto Heloani, Margarida Barretos:

Uma política de prevenção e de combate ao assédio moral deve ser abrangente e assumir o caráter informativo, administrativo, jurídico e/ou psicológico. Portanto, é fundamental que os diversos grupos organizacionais sejam envolvidos na definição e na criação de instrumentos para se lidar com as ocorrências, sua apuração e avaliação. Em paralelo, múltiplas ações são possíveis: a constituição de um comitê multidisciplinar formado por profissionais que gozem de credibilidade junto às pessoas da organização (médicos, psicólogos, assistentes sociais, dirigentes sindicais e sindicalistas); a não estimulação das ocorrências, deixando clara a sua reprovação pelo código de conduta da empresa, a exemplo do que têm feito muitas corporações; a disponibilidade de ferramentas para denúncia e apuração, por exemplo, a caixa de sugestões, as plataformas informatizadas que propiciem denúncias anônimas e a promoção de *workshops* para todos os funcionários e gestores de diversas áreas e não apenas de recursos humanos; a ampla divulgação da mensagem do presidente ou do chefe principal da organização, apoiando tais medidas; a divulgação de ações e de casos exemplares; a utilização de metodologia lúdicas, como teatro para análise e popularização do tema no ambiente de trabalho; a criação de ouvidoria ou a existência de *ombudsman* para avaliar permanentemente as ações do referido

comitê multidisciplinar, com membros rotativos e eleitos, de forma que todas as unidades da organização possam participar diretamente; o uso de cartilhas e da intranet para mensagens explicativas sobre o tema e as formas de procedimentos, caso uma pessoa seja vítima ou testemunhe a ocorrência do fenômeno.⁷¹

Dessa maneira, é importante destacar que o aumento dos custos sentido pelas empresas com a implementação de programas de prevenção do assédio moral é amplamente recompensado por meio do aumento da produtividade no trabalho, pois é certo que um ambiente laboral hígido repercute na diminuição de licenças-médicas e na elevação da eficiência dos empregados.

6.2 Atuação dos sindicatos

Os sindicatos desempenham função relevante na prevenção do assédio moral por intermédio da conscientização dos trabalhadores no tocante a gravidade do problema, do incentivo às denúncias dos casos de terror psicológico, da prestação de apoio e auxílio à vítima e da negociação coletiva de procedimentos que visem a solução do conflito em questão.

Zeno Simm salienta a importância dos sindicatos na divulgação e esclarecimentos ao público do instituto do assédio moral:

uma relevante forma de atuação do sindicato é trazer a questão a público, expor o problema aos trabalhadores, mostrar o que é o acoso psíquico, como ele se manifesta e quais as suas consequências. Ou seja, tem o sindicato a importante tarefa de **informar** seus representados acerca desse fenômeno, para que eles entendam a sua natureza e extensão e não se sintam culpados quando forem vítimas de perseguição.⁷²

Nesse contexto, os sindicatos também podem elaborar normas e publicar boletins e folhetos a serem distribuídos no âmbito das empresas. Está ao alcance das organizações sindicais, ainda, a criação de ambientes e situações que deixem o trabalhador a vontade para denunciar casos de assédio moral, de modo a criar equipes de assessoramento às vítimas

⁷¹ FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. 1. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2009. p. 110-111.

⁷² SIMM, Zeno. **Acoso Psíquico no Ambiente de Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2008. p. 279 – grifo do autor.

Caso nenhuma medida adotada pelo sindicato seja suficiente na coibição do acoso psíquico, este deve informar os casos aos órgãos de fiscalização do trabalho, bem como ao Ministério Público do Trabalho, a fim de que sejam tomadas as providências cabíveis, tais como a aplicação de sanções.

CONCLUSÃO

Os direitos fundamentais do trabalhador e a dignidade da pessoa humana são fulminados no ambiente de trabalho, onde há a implementação da gestão do medo. Trata-se de uma lógica advinda das necessidades do modo de produção capitalista, que somado à globalização e ao neoliberalismo, resultam em um cenário de competição extrema entre as empresas.

Dessa maneira, a busca desvairada pelo aumento de produtividade faz nascer novas técnicas de gerenciamento, que subjugam os trabalhadores a condições degradantes, pois os empregadores, conscientes do medo da dispensa que ronda os trabalhadores, adotam técnicas humilhantes e vexatórias com o objetivo de pressioná-los por melhores resultados.

Discutiu-se, portanto, o assédio moral no ambiente de trabalho, uma mazela na vida de muitas pessoas, que sofrem sérias consequência, tanto físicas quanto psicológicas. O terror psicológico ceifa a competência, a energia e a criatividade dos assediados, que são constrangidos e maltratados no ambiente laboral, local que deveria ser sadio e equilibrado.

A consagração dos direitos fundamentais esculpidos na Carta Magna não pode coadunar com o acosso psíquico. Nessa seara, o trabalho se pautou no esclarecimento do instituto do assédio moral, de modo a explicar as suas classificações, sujeitos envolvidos, dentre outros pontos considerados relevantes para a análise do tema.

Compreender os aspectos jurídicos do assédio moral é o primeiro passo para se defender dessa prática desumana. Assim, o acosso psíquico pode ocasionar a rescisão indireta do contrato de trabalho, bem como servir ao pleito para indenização tanto por danos materiais, quanto por danos morais.

Outrossim, o ideal seria que os empregadores se conscientizassem da gravidade das condutas assediadoras, pois não se trata da única, muito menos da melhor estratégia para o aumento da produtividade.

Urgente se faz a necessidade de adoção de práticas que previnam o assédio moral dentro das empresas, qualificando-se melhor os gerentes e dirigentes, a fim de que abominem o terror psicológico no ambiente de trabalho e saibam lidar com os casos de assédio moral horizontal.

Finalmente, os trabalhadores merecem a proteção contra quaisquer atos aviltantes à sua saúde física e psicológica. Espera-se que os trabalhadores sejam plenamente respeitados em seus direitos e garantias fundamentais, pois, por intermédio do trabalho, o ser humano encontra o caminho a seguir em sua vida.

REFERÊNCIAS

- AFFONSO, Sérgio de Britto Álvares. **Epitáfio**. 2001. Disponível em: <https://www.vagalume.com.br/titas/epitafio.html>. Acessado em: 16 de julho de 2016.
- AGUIAR JÚNIOR, Ruy Rosado. **Extinção dos contratos por incumprimento do devedor**. Rio de Janeiro: Aide Ed., 1991.
- ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Tradução da 5ª edição alemã. São Paulo: Malheiros Editores, 2008.
- ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, ONU, 1948. Disponível em: http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf. Acessado em: 13 de março de 2016.
- ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**, ONU, 1966. Disponível em: http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf. Acessado em: 13 de março de 2016.
- BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.
- BITTAR, Carlos Alberto. **Responsabilidade civil: teoria & prática**. Atual. Eduardo C. B. Bittar. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005.
- BORGES, Julio Daio. **Hobsbawm e o Nuovo Secolo**. Disponível em: <http://www.jdborges.com.br/ensaios/hobsbawm.htm>. Acesso em 12 de fevereiro de 2016.
- BRASIL. **Código Civil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acessado em 12 de março de 2016.
- BRASIL. **Código de Processo Civil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acessado em: 0 de abril de 2016.
- BRASIL. **Consolidação das Lei do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acessado em: 9 de abril de 2016.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acessado em: 6 de março de 2016.

BRASIL. **Lei nº 8080, de 19 de setembro de 1990**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8080.htm. Acessado em: 3 de abril de 2016.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM. Acessado em: 13 de março de 2016.

BRASIL. Ministério da Saúde do Brasil. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Organizado por Elizabeth Costa Dias; colaboradores Idelberto Muniz Almeida et al. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.

CANASIRO, Soraya, Apresentação. In: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho**. São Paulo: Método, 2006.

CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de Castro. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2012.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 6. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

DELGADO, Maurício Goldinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr. 4. ed. 2005.

FONSECA, Rodrigo Dias da. **Assédio moral – breves notas**. São Paulo: Revista LTr, v. 71, n.1, 2007.

FRANCISCO, Wagner de Cerqueira e. **O que é Globalização?** Disponível em: <http://mundoeducacao.bol.uol.com.br/geografia/o-que-globalizacao.htm>. Acessado em 2 de abril de 2016.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. 1. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

FREUD, Sigmund Freud. **Carta a Albert Einstein**. 1932. Disponível em <http://areas.fba.ul.pt/jpeneda/FreudEinstein.htm>. Acessado em: 16 de julho de 2016.

GAIARSA, José Ângelo. **Tratado geral sobre a fofoca – uma análise da desconfiança humana**. 13. ed. São Paulo: Summus, 1978.

GEORGE RIPERT. **La Règle Morale dans les Obligations Civiles**. 4. ed. Paris: L.G. D. J., 1996.

GOMES, Orlando. **Introdução ao Direito Civil**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **A violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.
<http://www.oitbrasil.org.br/node/504>. Acessado em: 3 de abril de 2016.

KANT, Immanuel. **A metafísica dos costumes**. Tradução de Edson Bini. Bauru: Edipro, 2003.

LEYMANN, Heinz. **The contente and development of mobbing at work**. In: European Journal of Work and Organizational Psychology. Erlbaum (UK) Taylor & Francis Ltd: Vol. V, n. 2, 1996.

MÁRCIO (nome fictício). **Assediados**. Disponível em:
<http://www.assediados.com/2012/09/relato-23-assedio-moral-no-trabalho-e.html>.
Acessado em: 2 de abril de 2016.

MARX, Karl. **Sobre o suicídio**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2006.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

MESQUITA, Luiz José de. **Direito Disciplinar do trabalho**. 2. ed. fac-similar. São Paulo: LTr, 1991.

MIRANDA, Jorge. **Manual de Direito Constitucional**. T. IV. 3. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2000.

NASCIMENTO JÚNIOR, Luiz Gonzaga do. **Um homem também chora – Guerreiro Menino**. Disponível em: <https://www.vagalume.com.br/gonzaguinha/um-homem-tambem-chora-guerreiro-menino.html>. Acessado em 17 de julho de 2016.

NORONHA, Fernando. **Direito das obrigações: V. I. Fundamentos do direito das obrigações: introdução à responsabilidade civil**. São Paulo: Saraiva, 2003.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 3. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2001.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHOS. **Convenção nº 155: Segurança e Saúde dos Trabalhadores**, 1981. Disponível em:
<http://www.oitbrasil.org.br/node/504>. Acessado em: 3 de abril de 2016

PEREIRA, Ana Maria T. Benevides (org.). **Burn-out quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do psicólogo, 2002.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade civil**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

PETERS, Tom. **O mundo está um caos**. Veja, São Paulo, n. 1833, 17 dez. 2003.

- PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do Assédio Moral no Trabalho: uma abordagem transdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2008.
- RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.
- SACCONI, Luiz Antônio. **Grande Dicionário Sacconi da língua portuguesa comentado, crítico e enciclopédico**. São Paulo: Ed. Nova Geração, 2010.
- SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 2. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria dos Advogados, 2001.
- SEEGERS, Gerard & VAN ELDEREN, Thérèse. (1996). **Examining a model of stress reactions of bank directors**. *European Journal of Psychological Assessment*, 12(3), 212-223.
- SIMM, Zeno. **Acosso Psíquico no Ambiente de Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2008.
- SOARES, Ângelo. **Assédio moral no trabalho**. Revista Época, São Paulo, Editora Globo, n. 294, 5 de janeiro de 2004.
- THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2008.
- TRAJANO, Ana Rita Castro. **Impactos da violência urbana no trabalho em saúde: construindo uma cultura de paz e humanização do trabalho no campo da saúde pública**. Disponível em: <http://www.ces.uc.pt/e-cadernos/media/documentos/ecadernos2/ANA%20RITA%20CASTRO%20TRAJANO.pdf>. Acessado em: 17 de julho de 2016.
- VELOSO, Caetano Emanuel Viana Teles. **Dom de iludir**. Acessado em: <https://www.letras.mus.br/caetano-veloso/44719/>. Acessado em 16 de julho de 2016.

ANEXO A – Acórdão 1: assédio moral; rescisão indireta do contrato de trabalho; indenização civil por danos morais; excesso na cobrança de metas; meio ambiente de trabalho degradante⁷³



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

PROCESSO nº 0010277-05.2016.5.03.0035 (RO)

RECORRENTE: ALMAVIVA PATICIPACOES E SERVICOS LTDA, FLAVIA DA FONSECA

RECORRIDO: FLAVIA DA FONSECA, ALMAVIVA PATICIPACOES E SERVICOS LTDA

RELATOR(A): ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI

EMENTA

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. PRESSUPOSTOS. A responsabilidade civil tem previsão nos artigos 5º, inciso X, e 7º, inciso XXVIII, da CR/88, bem como nos artigos 186 e 927 do Código Civil, sendo necessários, para que o pedido de indenização por danos morais seja deferido, no caso de responsabilidade subjetiva, que se façam presentes: ação ou omissão ilícita do empregador (culpa), o resultado lesivo e o nexo de causalidade entre ambos.

RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário, em que são partes as indicadas em epígrafe, decide-se:

O Juízo da e. 1ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora/MG, pela r. sentença do id **8100343**, proferida pelo Exmo. Juiz do Trabalho **FERNANDO SARAIVA ROCHA**, cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na inicial, declarando a rescisão indireta do contrato de trabalho. Foi indeferido, contudo, a indenização por danos morais.

A reclamante interpõe o competente recurso ordinário pelas razões do ID **4932b9b**, insistindo na condenação da reclamada por danos

⁷³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Recurso Ordinário nº 0010277-05.2016.5.03.0035. Recorrentes: Almamviva Participações e Serviços LTDA, Flávia da Fonseca. Recorridos: Flávia da Fonseca, Almamviva Participações e Serviços LTDA. Relatora: Adriana Goulart de Sena Orsini. **Bases Jurídicas**. Belo Horizonte, 15 de fevereiro de 2017. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=31168>. Acessado em: 10 de março de 2017.

morais. Preparo dispensado na forma da lei.

A reclamada, por sua vez, interpôs recurso ordinário no ID **906cbbc**, pugnando pela reforma da sentença, com sua completa absolvição. Preparo comprovado no ID **6e3df88**.

Contrarrazões nos IDs **483786b** e **13ab9a6**.

Não houve a remessa dos autos ao MPT, diante da ausência de interesse público primário na solução da controvérsia.

É o relatório.

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

Conheço dos recursos ordinários interpostos, estando presentes os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade.

JUÍZO DE MÉRITO

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO - ASSÉDIO MORAL - EXCESSO NA COBRANÇA DE METAS - MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DEGRADANTE

A reclamante insiste em seu pedido de danos morais alegando excesso na cobrança de metas, porquanto a reclamada criava obstáculos para o cumprimento das metas, e limitava o uso dos banheiros, com o único intuito de maximizar a produtividade a qualquer custo, e pela exposição a um meio ambiente de trabalho degradante.

A reclamada, por sua vez, não se conforma com a declaração de justa causa patronal, apta a ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Examino.

O assédio moral pode ser conhecido por diversas outras denominações tais como manipulação perversa, terror psicológico, hostilização no trabalho, assédio psicológico no trabalho, psicoterror, *bullying* e *mobbing*.

"Para a estudiosa francesa MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, uma das maiores autoridades no assunto, o assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Por sua vez, um dos pioneiros no assunto, HEINZ LEYMANN, conceitua o assédio moral como a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não

éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega(s) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura" (MENEZES, Cláudio Armando Couce de. *Assédio moral e seus efeitos jurídicos*. In Revista JUSTIÇA DO TRABALHO, Ano 21, nº 242 - Fevereiro de 2004, p. 9).

O assédio moral consiste, portanto, em submeter alguém a ataques repetidos, de forma insistente, atentando contra a dignidade, a saúde e o equilíbrio psíquico e emocional da vítima. "*O assédio comumente se associa ao uso abusivo do poder de direção do empregador ou, mais simplesmente à esfera das relações de subordinação*" (MENEZES, Cláudio Armando Couce de. *Op. cit.*, p. 9).

"Juridicamente, pode ser considerado como abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, não-sexual e não-racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento. Mais sinteticamente, o assédio moral constitui, segundo o projeto de lei francês, depositado no Senado em Paris no dia 21 de dezembro de 2000 (hoje já transformado em lei), 'um assédio pela degradação deliberada dos condições de trabalho' (Juíza Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schimidt, "in" *O Assédio Moral no Direito do Trabalho*. Revista da Associação Brasileira das Mulheres de Carreira Jurídica, nº 2, Novembro de 2003, p. 109)

Seguindo o mesmo raciocínio,

"o assédio pode ser também visto através do ângulo do abuso do direito do empregador de exercer o seu poder diretivo ou disciplinar. Porque sob o manto do exercício normal de suas prerrogativas patronais, que o assédio se manifesta mais freqüentemente. Nessas hipóteses, as medidas empregadas têm por único objetivo deteriorar, intencionalmente, as condições em que o trabalhador desenvolve o seu trabalho" (Juíza Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schimidt, *Op. cit.*, p. 109)

Assim, o assédio moral se configura pela utilização tática de ataques repetitivos sobre a figura de outrem, seja com o intuito de desestabilizá-lo emocionalmente, seja com o intuito de se conseguir alcançar determinados objetivos empresariais.

Se, por um lado, o objetivo pode ser apenas e tão somente a "perseguição" de uma pessoa específica, objetivando a sua iniciativa na saída dos quadros funcionais, pode, também, configurar o assédio moral na acirrada competição, na busca por maiores lucros, instando os empregados à venda de produtos, ou seja, a uma produção sempre maior.

Neste caso, trata-se de abuso do direito. O empregador exerce o poder diretivo de forma excessiva.

No caso dos autos a prova oral colhida na Ata do ID **866b505** demonstrou de forma convincente a constante exigência de que os empregados atingissem as metas traçadas pela Ré, colocando os funcionários que não atingiam a meta separados dos demais, estabelecendo um "ranking" entre os funcionários no sentido exato de constrange-los a superar uns aos outros, numa galopante e frenética competição que poderia, de forma implícita, implicar na manutenção de seus empregos.

Veja-se a testemunha ouvida a rogo do reclamante:

"que Depoimento: trabalhou na ré de 25/05/2015 a fevereiro de 2016; que esteve com a autora do início do processo seletivo até novembro, quando a depoente saiu da campanha Brasil Cap e foi para a campanha do Itaú; que o processo seletivo durou cerca de uma semana, quando receberam informações sobre o produto Brasilcap; que o supervisor era o Jean Carlo e o gerente geral era o Elcio; que quando não batiam as metas, eram chamadas em uma salinha e interpeladas sobre o motivo de não conseguirem; que eram feitas comparações em relação a colegas que conseguiram; que os que não batiam metas eram colocados em uma baia separada, até que conseguissem batê-las; que recebiam advertência por estouro de pausas; que isso ocorria porque muitas vezes não havia terminal funcionando ou os que havia não funcionavam direito; que isso também ocorria quando tinham que se deslocar a sanitário de outra campanha, porque o mais próximo não funcionava; que nessas ocasiões também poderia ocorrer de o superior desligar a máquina, o que fazia com que o período deixasse de ser computado como intervalo; que então recebiam desconto por estar devendo horas; que era comum também cadeiras quebradas, mesas sem ajuste de elevação e não substituição de headset; que era fornecido somente um, que não poderia ser perdido; que pelo que sabe, só era possível desligar uma chamada com o uso do mouse, na tela do terminal, não havendo outro modo de desligamento; que dificilmente encontravam armários que pudessem ser utilizados; que o uso do celular era proibido, mas todos usavam; que alguns eram advertidos verbalmente pelo uso do celular; que sempre havia furto de pertences dos armários; que a sala das advertências não possuía câmeras, pelo que se recorda; que havia ameaças de demissão, com reiteradas advertências, a fim de configurar justa causa; que dificilmente uma pessoa era desligada sem justa causa; que mais para o final, começou a ser mais difícil a venda do Brasilcap, com todos levando advertência e suspensão; que eles não falavam que as advertências e suspensões eram em função das metas, mas eles ficavam atrás de qualquer deslize para aplicar punições; que os operadores tinham que pagar pelo headset, em caso de perda ou estrago; que não presenciou isso ocorrer com a autora, apesar de ser geral. Nada mais."

Todos esses fatos corroboram as fotografias colacionadas nos autos, que revelam a intensa cobrança pelo cumprimento de metas, assim como uma coerção para que se evitasse paralisar os serviços para higiene pessoal, conforme demonstra a fotografia do ID. **4141605** - Pág. 4.

Ademais, conforme antecipado em primeiro grau:

"(...) a ré exerceu abusivamente seu poder diretivo quando instituiu regra de que a remuneração variável pode sofrer desconto, e até se integralmente não adimplida, em caso de faltas justificadas, conforme fotos encartadas e não impugnadas.

"Por fim, também alcanço a conclusão de que a Ré, por intermédio dos superiores hierárquicos da Autora, com os quais teve maior contato a primeira testemunha, secutilizavam do poder disciplinar com o intuito de pressionar e forçar ato demissionário." - Sentença, ID. 8100343 - Pág. 3.

Deve-se ressaltar que:

"O assédio moral no trabalho é um tipo de violência psicológica que se manifesta sorrateiramente. Trata-se de um conjunto de atos que cria uma situação repetitiva e prolongada de humilhação para a vítima. Normalmente, esse abuso emocional visa a afastar o empregado das relações profissionais, expor a vítima a situações humilhantes, ou mesmo, degradar as condições de trabalho.

Caracteriza-se, como já se disse, por ser um processo, por constituir-se de uma série de atos que visam a desestabilizar o empregado" (BRAGA, Liliane Aparecida. Assédio moral. Monografia de conclusão do Curso de Bacharelado em Direito, pela Universidade Federal de Minas Gerais. Orientadora: Prof. Alice Monteiro de Barros. Belo Horizonte: 2004, p. 12).

A estratégia da reclamada era, exatamente, desestabilizar seus empregados, fragilizando-os, para que pudesse realizar o seu objetivo: o gradativo aumento das vendas de seus produtos.

"Marie-France assinala, ainda, que em determinadas situações a agressão é favorecida pelo contexto atual que 'busca fazer crer aos assalariados que eles têm que estar dispostos a aceitar tudo se quiserem manter o emprego'. Ademais, por vezes, a empresa é conivente com a situação e 'deixa um indivíduo dirigir seus subordinados de forma tirânica ou perversa" (BRAGA, Liliane Aparecida. Assédio moral. Op. cit, p. 12).

Pelo que se percebe, a prova testemunhal pode confirmar a existência de metas estipuladas e a sua cobrança, pelo gestor. A ré criava um quadro de competição interna e ao massacre da cobrança, o que constitui, sem dúvida alguma, assédio moral.

"É necessário ser diligente ao se caracterizar o assédio moral e o próprio dano moral. Aborrecimentos e transtornos pessoais, que fazem parte da realidade hodierna das pessoas, não justificam a concessão de uma compensação pecuniária.

[...]

Para que o assédio moral se configure, é necessária a exposição prolongada do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de provocar efeitos danosos ao equilíbrio emocional, golpear a auto-estima ou ferir o decoro profissional" (BRAGA, Liliane Aparecida. Op. cit., p. 38).

O empregado, diante da velada ameaça constante do desemprego, se vê obrigado a atingir as metas que sorrateiramente lhe eram

impostas, numa desenfreada busca para atingir os objetivos empresariais.

"Quais são as causas e motivações desse mal que assola o trabalho?"

Há, evidentemente, a perversidade do ser humano. O homem como lobo do homem é sentença por demais conhecida. Provavelmente desde os primórdios do trabalho o ser humano já sofria com o assédio moral.

Some-se a isso, motivos e objetivos específicos como a competitividade desenfreada; o individualismo exacerbado; medo de perder o emprego ou o posto de trabalho para colegas mais capazes e experientes; receio em ver descobertas falhas e ilegalidades; a resistência ao novo, ao diferente, ou até ao tradicional (mal de que sofrem os moderninhos: jovens profissionais arrivistas ou executivos pós-modernos).

E para tornar o bolo intragável, adicione-se as conseqüências da globalização - algumas já mencionadas no parágrafo acima - e teremos um quadro assustador.

Não é por outra razão que a OMS (Organização Mundial da Saúde) prevê o aumento galopante das doenças ligadas às formas de gestão e organização do trabalho geradas pelas políticas neoliberais. Conclui afirmando que as próximas décadas irão dar corpo a uma era de novas doenças profissionais, todas resultantes desse processo.

A nova economia provoca um grau imenso de competitividade e de insegurança na empresa. Outrossim, pela uniformidade que demanda, gera uma intolerância com a diferença, com aquele que se afasta do padrão esperado pela empresa, que discorda, contesta, denuncia, pois é o do novo estado de coisas a submissão e a obediência.

De outro lado, há um acúmulo de atribuições, de novas tarefas, a um mesmo empregado, de quem se espera uma polivalência; fonte de economia e custos, vez que evita a contratação de outros obreiros para cumprirem a atividade por ele desenvolvida" (MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Op. cit., p. 13).

O assédio pode implicar na reparação de *danos patrimoniais*, pelos gravames de ordem econômica, tais como a perda do emprego, despesas com médicos e psicólogos, e *morais*, por desrespeito à honra, à boa fama e à auto-estima da vítima. O comportamento daquele que comete o assédio configura abuso de direito - ato ilícito. Segundo o artigo 187 do Código Civil, comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico e social e pela boa-fé. É exatamente a hipótese do assédio moral.

"O procedimento de assédio moral caracterizando ato ilícito, gera a obrigação de reparar o dano, sendo que essa reparação prescinde da culpa quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem (parágrafo único do art. 927, do Código Civil em vigor).

Ora, o empregador que estimula, permite ou é omissos quanto às práticas do assédio ou, ainda, com sua própria atividade dá origem (ou cria condições) para que haja o desencadeamento do

procedimento do terrorismo psíquico no trabalho, deve responder pelos danos resultantes" (MENEZES, Cláudio Armando Couce de. *Op. cit.*, p. 9).

No abuso de direito, não há necessidade de se indagar acerca do elemento subjetivo (dolo ou culpa), uma vez que o artigo 186, do Código Civil, trata do ato ilícito, ao passo que o artigo 187 cuida apenas do abuso de direito. Portanto, não se confundem a teoria do abuso do direito e do ato ilícito culposo.

Por sua vez, o artigo 932, do Código Civil, dispõe:

"Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil: [...]

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele"

E finalmente, completa o artigo 933, do mesmo diploma:

"Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos."

Assim, nas hipóteses do artigo 932, a responsabilidade por dano de ordem patrimonial ou moral não é afastada pela ausência de culpa ou dolo do empregador - o que ocorrerá apenas se não aferido o nexo de causalidade.

"A responsabilidade do patrão, amo ou comitente decorre do poder diretivo dessas pessoas com relação aos empregados, serviçais e comitidos ou prepostos. A lei açambarca qualquer situação de direção, com subordinação hierárquica ou não. Desse modo, irrelevante que na relação jurídica entre o autor material e o responsável exista vínculo trabalhista ou de hierarquia. Aquele que desempenha uma função eventual para outrem também responsabiliza o terceiro. Importa verificar, na situação concreta, se o agente praticou a conduta no exercício do trabalho ou por ocasião dele, o que nem sempre é fácil no campo probatório. O novo Código é mais claro, pois absorve os fatos praticados pelo terceiro em razão do exercício do trabalho (art. 932, III). Na dúvida, os julgados propendem pela responsabilização do terceiro.

[...]

Nesse campo, presente o pressuposto do poder de direção, o Supremo Tribunal Federal posicionou-se no sentido da presunção absoluta nessa culpa: "É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto"(Súmula 341). Essa conclusão sumular, já antiga, decorre da margem de dúvida que colocava o antigo Código com relação à natureza dessa responsabilidade. Hoje é mais apropriado referirmo-nos à responsabilidade da empresa da qual o empregado é um de seus elementos ou órgãos. A responsabilidade do patrão é melhor justificada em sede da teoria do risco, daí porque se consolidou a jurisprudência no sentido dessa presunção de culpa estabelecida na súmula. Nos modernos julgados, geralmente nem mais se discute a natureza desse vínculo entre o causador e o patrão ou comitente. A sociedade aceita esse vínculo sem rebuços, tanto que hoje se encara essa responsabilidade como objetiva, o que foi consagrado pelo art. 933 do novo Código.

*Restará ao empregador provar que o causador do dano não é seu empregado ou preposto ou que o dano não foi causado no exercício do trabalho ou em razão dele. Provados o nexo causal e a autoria, surgirá o dever de indenizar desses terceiros. É claro que também poderá ser provado que a conduta do empregado não configurou um ato ilícito, isto é, que não houve culpa por parte do ofensor. Não se discute também se o empregado abusou ou não de sua função." (VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito Civil*. Vol. IV. São Paulo: Atlas, 2003, p. 67/68).*

A conclusão lógica a que se chega é que havia, por parte da diretoria, cobrança de metas inatingíveis, materializada nas reuniões freqüentes e pela exclusão dos que não atingiam as metas, expondo a autora a uma constante guerra de nervos - na tentativa de cumprir as metas estabelecidas.

Pelos motivos expostos, entendo que restou caracterizado o assédio moral perpetrado pela reclamada.

Na fixação do *quantum* deve ser levar em consideração a capacidade do empregador e, também, a impossibilidade de se aferir o valor do dano moral, já que a honra, a dignidade e a saúde do indivíduo não são passíveis de mensuração. Considerando o último salário percebido pela autora e o cargo exercido na empresa, reputa-se de relativa importância o valor da condenação acima fixado. A condenação há de ser equilibrada para que a conduta seja repelida, mas não gere "enriquecimento sem causa" à parte contrária, desvirtuando-se pois da equidade que há de permear a atuação do Juiz em casos com tais (art. 8º da CLT).

Diante de todas essas ponderações, observado o limite objetivo do pedido, considero que o importe de R\$30.000,00 (trinta mil reais), atende aos parâmetros acima mencionados, assim como aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, reparando com justiça os danos sofridos pelo autor, e em especial atenção ao caráter punitivo e pedagógico da sanção.

A atualização monetária é devida a partir data de publicação deste Acórdão. Os juros incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT, conforme Súmula 439/TST.

Em relação ao recurso patronal, como se sabe, são requisitos indispensáveis para o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, em regra, a prática de um ato doloso ou culposo da empregadora, a tipicidade da conduta e a sua gravidade, além da atualidade, obstando, com tal prática, a continuidade do vínculo, conforme previsto nas alíneas do artigo 483 da

CLT.

Conforme analisado, não é difícil se estabelecer a rescisão indireta do contrato de trabalho, com fins no art. 483, "b" e "d", CLT, e como mero corolário, a manutenção da condenação no pagamento das verbas rescisórias.

Recurso obreiro provido, nestes termos. Recurso patronal desprovido.

Pelo exposto, conheço dos recursos ordinários interpostos. No mérito, nego provimento ao recurso patronal e dou provimento parcial ao recurso obreiro, para condenar a reclamada ao pagamento de R\$30.000,00, a título de indenização por danos morais, atualizável a partir da publicação do Acórdão, e juros a partir do ajuizamento da ação (Súmula 439 do C. TST), nos termos da fundamentação.

Majoro o valor da condenação para R\$30.000,00, fixando as custas em R\$600,00, pela reclamada, devendo observar o disposto na Súmula 25, III do C. TST.

CONCLUSÃO

Fundamentos pelos quais, o Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária da Egrégia Décima Primeira Turma, hoje realizada, julgou o referido processo e, à unanimidade, conheceu dos recursos ordinários interpostos; no mérito, por maioria de votos, negou provimento ao recurso patronal e deu provimento parcial ao recurso obreiro para condenar a reclamada ao pagamento de R\$30.000,00, a título de reparação por danos morais, atualizável a partir da publicação do acórdão, e juros, a partir do ajuizamento da ação (Súmula 439 do C. TST), nos termos da fundamentação do voto; majorou o valor da condenação para R\$30.000,00, fixando as custas em R\$600,00, pela reclamada, devendo observar o disposto na Súmula 25, III do C. TST; vencido o Exmo. Desembargador Luiz Antônio de Paula Iennaco.

Tomaram parte neste julgamento os Exmos. Desembargadores Adriana Goulart de Sena Orsini (Relatora), Juliana Vignoli Cordeiro e Luiz Antônio de Paula Iennaco (Presidente).

Presente o Ministério Público do Trabalho,

representado pelo Dr. Eduardo Maia Botelho.

Belo Horizonte, 15 de fevereiro de 2017.

Secretária: Adriana Iunes Brito Vieira.

ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI
Desembargadora Federal do Trabalho
Relatora

ANEXO B – Acórdão 2: assédio moral; síndrome de *burnout*; rescisão indireta do contrato de trabalho; indenização civil por danos morais e materiais; tratamento com rigor excessivo⁷⁴



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

PROCESSO nº 0010855-18.2016.5.03.0180 (RO)

RECORRENTES: 1) ITAU UNIBANCO S.A.

2) NÁDIA ALBERNAZ VIANA BISTENE

RECORRIDO: OS MESMOS

RELATORA: DESEMBARGADORA DENISE ALVES HORTA

EMENTA: RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO - TRATAMENTO COM RIGOR EXCESSIVO - Justifica-se a rescisão indireta do contrato de trabalho, com fulcro no art. 483, alínea "e", da CLT, quando o empregador, por si, ou por seus prepostos, expõe o trabalhador a tratamento discriminatório e a condições vexatórias diante dos colegas de trabalho, em verdadeiro assédio moral. Os poderes diretivo e disciplinar do empregador encontram limites na ética e nos direitos da personalidade, não se tolerando condutas arbitrárias e abusivas, que atentem contra a dignidade do empregado e faltem com o respeito que deve pautar a relação entre empregado e empregador. Verbas rescisórias que se deferem. **ASSÉDIO MORAL - SÍNDROME DE BURNOUT - INDENIZAÇÃO** - Agredidos os direitos da personalidade do trabalhador, submetido habitualmente ao comando de prepostos despreparados, que o levaram a quadro de adoecimento compatível com a Síndrome de Burnout (síndrome do "esgotamento profissional"), o empregador responsabiliza-se pelas indenizações de cunho moral e material, nos termos dos arts. 186 e 927 do CCB e art. 5º, incisos V e X da Constituição Federal.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recursos Ordinários, oriundos da 42ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG, em que figuram, como Recorrentes, **ITAÚ UNIBANCO S.A.** e **NÁDIA ALBERNAZ VIANA BISTENE**, e, como Recorridos, **OS MESMOS**.

RELATÓRIO

⁷⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Recurso Ordinário nº 0010855-18.2016.5.03.0180. Recorrentes: Itaú Unibanco S.A., Nádia Albernaz Viana Bistene. Recorrido: os mesmos. Relatora: Desembargadora Denise Alves Horta. **Bases Jurídicas**. Belo Horizonte, 22 de fevereiro de 2017. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=31192>. Acessado em: 10 de março de 2017.

O Exmo. Juiz Daniel Ferreira Brito, em exercício na 42ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, julgou parcialmente procedentes os pedidos da exordial, nos termos da sentença de Id. da1da79.

Foram opostos pela Reclamante Embargos de Declaração (Id. d1065 43), julgados improcedentes nos termos da decisão de Id. 8533af1.

Inconformado, o Banco-réu interpõe Recurso Ordinário (Id. d521bd6). Pugna pela revisão do julgado no que respeita à declaração de rescisão indireta do contrato de trabalho e consectários legais; à indenização por danos morais, inclusive quanto ao valor em que fixada, incidência reflexa, questão tributária, juros e correção. Pede que a sentença seja revista também no que concerne à indenização por danos materiais.

Comprova o recolhimento do depósito recursal (Id. b429d37) e o pagamento de custas processuais (Id. 5f976dc).

Recurso Ordinário pela Reclamante (Id. fadc952). Pretende a revisão da sentença no que diz respeito ao aviso prévio e valores em que fixadas as indenizações por danos morais e materiais.

Contrarrazões recíprocas, sendo as do Reclamado de Id. e577aa5, e as da Reclamante de Id. f301d33, oportunidade em que esta argui a preliminar de não conhecimento do apelo do Banco, por ausência e dialeticidade.

É o relatório.

VOTO

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO ORDINÁRIO DO RÉU, SUSCITADA EM CONTRARRAZÕES PELA RECLAMANTE, POR NÃO ATACAR OS FUNDAMENTOS DA SENTENÇA

A despeito dos argumentos lançados em Contrarrazões, não se inferem no apelo do Réu quaisquer das hipóteses do art. 932 do CPC/15, a ensejar o seu não conhecimento.

O Recurso Ordinário por ele interposto se encontra acompanhado das bastantes razões de fato e de direito pelos quais entende merecer reparo a sentença recorrida, com relação à rescisão indireta e indenizações por danos morais e materiais.

Dessa forma, a motivação recursal não se apresenta dissociada dos fundamentos da sentença e mantém coerência com o processado e o decidido, pelo que resta atendido o princípio da dialeticidade.

Diante do exposto, não restou delineada nos autos hipótese de incidência do entendimento sedimentado na Súmula 422 do TST.

Rejeito.

Por assim ser, estando satisfeitos os pressupostos legais de admissibilidade, conheço dos Recursos Ordinários interpostos pelo Reclamado e pela Reclamante.

Deixo de conhecer, entretanto, por ausência de interesse em recorrer, dos seguintes argumentos do Reclamado concernentes à indenização por danos morais: incidência reflexa, questão tributária, juros e correção.

JUÍZO DE MÉRITO

RECURSO DO RECLAMADO

RESCISÃO INDIRETA

No caso, a Juíza sentenciante entendeu suficientemente comprovadas as razões aludidas pela Reclamante para justificarem a pretensão inicial, pelo que reconheceu e declarou a rescisão indireta do contrato de trabalho, com a condenação do Réu a proceder a baixa na CTPS da laborista, bem assim a pagar-lhe as parcelas correlatas (Id. da1da79).

Pois bem.

De proêmio, saliento que a rescisão indireta é a resolução do pacto laboral devido a ato considerado faltoso cometido pelo empregador, previsto nas alíneas do artigo 483, da CLT.

Nesse passo, cumpre observar que, assim como na dispensa do empregado por justa causa, o ato faltoso do empregador que origina a rescisão oblíqua do contrato deve revestir-se de tal gravidade que torne impossível a continuidade do vínculo empregatício.

Conforme relatos iniciais (Id. c703999), na hipótese vertente, a Reclamante pugnou pela rescisão indireta de seu contrato de trabalho, com fulcro no disposto no artigo 483, alíneas "b", "d" e "e", da CLT, salientando: ter sido tratada com rigor excessivo por supervisores, tendo sido sujeita a tratamento grosseiro e humilhante, que culminaram, inclusive, em seu necessário afastamento,

em razão de debilitado estado de saúde psíquica/mental; mesmo qualificada, não foi promovida, em discrepância com o ocorrido com os demais colegas; após alta médica, não foi reabilitada, tendo, ao contrário, sido obstado o seu acesso ao sistema do banco, ao telefone e ao e-mail funcional.

Em que pesem as razões do Recurso, de fato, a Reclamante se desvencilhou do seu ônus de prova, vez que a narrativa inicial foi satisfatoriamente confirmada pelos elementos probatórios existentes nos autos (art. 818 da CLT c/c 373, I, da CPC/15).

Não apenas o rigor excessivo, mas a sujeição a atos lesivos à sua honra e boa fama ressaem evidentes da prova oral, inclusive do testemunho prestado a rogo do próprio Reclamado, pelo Sr. Rafael Junqueira Reis Pimentel, que confirmou ter a obreira sido vítima de constante perseguição, realizada publicamente, pela preposta de nome Fernanda, que, inclusive, chegou a criticá-lo por ter ido ao casamento da Reclamante (Id. ade0702 - p. 2).

As constantes agressões, inclusive físicas, à Reclamante, por parte da Sra. Fernanda e Sra. Débora, empregadas do Réu, foram confirmadas pela Sra. Vanessa Karoline Lunardi Mena (Id. ade0702 - p. 2)

As condições abusivas e vexatórias corroboradas pela prova oral (Id. ade0702), conforme prova pericial, *"acabaram culminando em uma serie de sintomatologias psiquiátricas as quais podemos chamar de transtorno de ajustamento"* (Id. c9c5ca8 - p. 19).

Os comprovados constrangimentos aos quais se sujeitou a Reclamante no ambiente de trabalho, segundo conclusão expendida na prova técnica, deram causa ao adoecimento da trabalhadora, *"portadora de quadro de transtorno de ajustamento - F43.2, quadro compatível com Síndrome de Burnout, portanto com nexo com o trabalho"*(Id. c9c5ca8 - P. 20).

O descumprimento por parte do Banco de cláusulas contratuais ressaem tanto do fato de a Reclamante ter sido injustamente preterida quando das promoções, quanto da ausência de reabilitação, quando do seu retorno ao trabalho após alta médica.

Os fatos narrados ressaem do testemunho prestado a rogo da Autora pela Sra. Camila Cordeiro da Silva Parreiras, tendo esta esclarecido que: *"em uma oportunidade, já trabalhando para o Banco Santander a depoente esteve na agência da autora (localizada na rua Felipe dos Santos) para pegar sua*

assinatura em relação a uma conta aberta pelo marido da autora no Banco Santander e encontrou esta sem acesso ao sistema, sem telefone e dando apenas suporte aos clientes no caixa eletrônico, mas já deveria estar exercendo a função de gerente;" (Id. ade0702 - p. 1/2). De igual forma, os fatos também ressaem da prova documental, à exemplo dos e-mails de Id. 69472fa e das fotografias constantes da exordial (Id. c703999 - p. 11 e ss).

Diante do quadro delineado, tem-se configuradas as violações de que tratam as alíneas "b", "d" e "e" do art. 483 da CLT.

O fato de a Reclamante ser sócia de empresa (minoritária, com 1% das quotas), bem assim de não se encontrar atualmente afastada por órgão previdenciário, em nada altera o decidido. Tais circunstâncias não se prestam a amenizar as péssimas condições em que o trabalho foi vertido, tampouco as ofensas assacadas contra a obreira, menos ainda o descumprimento contratual por parte do empregador.

Por fim, saliento que ter a Reclamante permanecido em tal condição adversa durante o pacto laboral não retira a imediatidade das faltas praticadas pelo Banco-réu para efeito de ser postulada a rescisão indireta do contrato de trabalho. As lesões destacadas renovaram-se dia a dia, tendo estado o empregador em permanente descumprimento contratual, vez que as condutas antijurídicas se repetiram, conforme conjunto probatório, ao longo da pactuação, mantendo-se presentes e atuais, o que legitima a referida postulação.

Incólumes os indigitados artigos 5º, inciso II, 113, 114, § 2º, todos da Constituição Federal, e ao art. 652 da CLT, nego provimento.

MATÉRIAS COMUNS AOS APELOS

DANO MORAL - QUANTUM INDENIZATÓRIO

O dano moral diz respeito à violação dos direitos afetos à personalidade, a bens integrantes da interioridade da pessoa, tais como a dignidade, a honra, a imagem, a intimidade, dentre outros, sendo certo que, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil fica obrigado à reparação aquele que, por ato ilícito, viola direito e causa dano a outrem, ainda que de cunho exclusivamente moral, garantia que se encontra inserta também no artigo 5º, incisos V e X, da CR/88.

Destaco, ainda, que a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, constituída em Estado Democrático de Direito (art. 1º, III, da CR/88).

Na hipótese vertente, a rescisão indireta do pacto laboral, nesta instância revisora, foi mantida com fulcro nas inúmeras faltas praticadas pelo Reclamado, aludidas no item precedente, relativas à perseguição e humilhação por parte do superior hierárquico que culminaram, conforme prova técnica, no adoecimento da Reclamante, vítima de comprovada doença ocupacional; ao descumprimento contratual, seja pela ausência de promoção, não obstante qualificada a obreira, seja pela falta de reabilitação, período, em contrapartida, transformado em verdadeiro calvário, porquanto retirado da Reclamante o acesso à mesa de trabalho, aos sistemas bancários e ao e-mail profissional.

Diante desse quadro, saliento que o dano moral afeta a ordem interna do ser humano, o conjunto de direitos de sua personalidade, seu lado psicológico, em virtude de dor, sofrimento, tristeza, ou outro sentimento qualquer, que atinge seu íntimo e seus valores e repercute na vida profissional e social.

Há casos em que o lesado não precisa comprovar que se sentiu ofendido ou humilhado, consideradas, para tanto, aquelas hipóteses em que a situação constrangedora ou angustiante seja presumível, em face da própria natureza do ato ilícito porventura praticado, sendo essa a hipótese dos autos.

Dessa forma, entendo configurados os pressupostos ensejadores da responsabilidade civil do empregador pelo dano moral causado à obreira, quais sejam, o dano, a ação dolosa ou culposa do agente e o nexo de causalidade entre a ação e o dano sofrido.

No pertinente à fixação do quantum indenizatório, os critérios a serem adotados são os previstos nos artigos que compõem a Parte Especial, Livro I, Título IX, Capítulo II, do Código Civil, notadamente, artigos 944 e 945 do referido Repositório, cumprindo realçar que do atual entendimento jurisprudencial e doutrinário extrai-se que o valor da indenização por dano moral deve ser arbitrado pelo Juiz de maneira equitativa, pelo que, além do seu caráter punitivo, cumprindo seu propósito pedagógico, deve ainda atender aos reclamos compensatórios, considerada a avaliação em torno do grau de culpa do ofensor e de sua capacidade econômica.

O importe arbitrado não deve esvaziar o dever de minorar o sofrimento da vítima, mas, por outro lado, impõe-se a observância do princípio da razoabilidade, acautelando-se o magistrado para que a indenização não se imponha de forma desproporcional à lesão sofrida.

Diante do exposto, tendo em conta que a Reclamante cumpriu seu mister probatório, entendo razoável, ponderada e proporcional, além de coerente com a realidade extraída do processado, a indenização por danos morais fixada pelo Juízo de origem em R\$50.000,00 (Id. da1da79 - p. 8).

Nego provimento aos apelos do Reclamado, que pretendia fosse excluída ou mesmo minorada a condenação, e da Reclamante que vindicava a majoração do valor atribuído à reparação por danos morais.

DANOS MATERIAIS - QUANTUM INDENIZATÓRIO

O pleito de indenização por danos materiais, ora analisado, funda-se no ressarcimento das despesas com tratamento médico e medicamentos.

Com efeito, em que pesem as razões dos Recursos Ordinários do Reclamado e da Reclamante, mantenho irreparável a sentença pela qual deferido o *"pagamento de indenização ressarcitória das despesas com o tratamento de sua saúde decorrente da doença ocupacional, apurada em liquidação, observando-se os limites dos valores comprovados nos autos"* (Id. da1da79 - p. 6 e 7).

Isso porque, a despeito das razões do Réu e conforme já destacado nos itens anteriores, o conjunto probatório nos autos tanto é suficiente à prova das péssimas condições de trabalho suportadas pela Autora (vítima de humilhação e desrespeito constantes, em verdadeiro assédio), quanto de que tais condições contribuíram de forma determinante para a doença que a acometeu.

Em última análise, o dever de indenizar pelos gastos com cuidados médicos, com assento, igualmente, nos artigos 186 e 927 do CCB, exsurge do fato de a Reclamante ter sido acometida por doença ocupacional, decorrente do mencionado assédio moral no trabalho.

Quanto ao valor arbitrado pelo Juízo, é importante realçar que o dano material não se presume, sendo, pois, imprescindível prova inequívoca de redução patrimonial por culpa da empregadora, cujo ônus recai sobre a Autora (art. 88 da CLT c/c 373, I, do NCPC).

Nesse sentido, diferentemente do que pretende fazer crer a Reclamante, tendo em conta que a reparação por danos materiais no caso cinge-se ao ressarcimento das despesas com tratamento médico e medicamentos, nada mais coerente do que a determinação constante na sentença de que se proceda à liquidação conforme valores comprovadamente despendidos a tais títulos, consoante documentos existentes nos autos.

Destarte, nego provimento aos apelos.

MATÉRIA RESIDUAL NO RECURSO DA RECLAMANTE

AVISO PRÉVIO INDENIZADO - NORMA MAIS BENÉFICA

Diferentemente do que tenta fazer parecer a Reclamante, a citada cláusula 43ª da CCT 2015/2016 (Id. 2ac49b6 - p. 16) limita-se à extensão da fruição, por parte dos empregados dispensados, sem justa causa, a partir de 01.09.2015, "*dos convênios de assistência médica e hospitalar contratados pelo banco*", nada dispondo acerca do aviso prévio e indenização correlata.

Todavia, a teor da cláusula 50ª da referida CCT, '*O empregado dispensado sem justa causa fará jus ao aviso prévio de 30 (trinta) dias, na forma do art. 487, inciso II, da CLT, acrescido do aviso prévio proporcional, indenizado, nas seguintes condições: até 5 (cinco) anos, 30 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa; 5 (cinco) anos e 1 (um) dia até 10 (dez) anos completos, 45 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa; (...)*'(Id. 2ac49b6 - p. 18).

Admitida aos 17.06.2008 (contrato - Id. 8cf84d - p. 2) e rescindido indiretamente o pacto laboral aos 27.10.2016 (sentença - Id. da1da79 - p. 5), conforme cláusula normativa, a Reclamante faria jus ao pagamento de 45 (quarenta e cinco) dias à guisa de aviso prévio.

Entretanto, no caso, com base na Lei 12.506/2011, norma mais favorável, foi reconhecido à Autora o direito a 54 (cinquenta e quatro) dias, não sendo o caso, portanto, de revisão da sentença.

Recurso desprovido.

CONCLUSÃO

Rejeito a arguição de não conhecimento do Recurso Ordinário do Reclamado, suscitada pela Reclamante em Contrarrazões, e dele

conheço, à exceção, todavia, por ausência de interesse em recorrer, dos seguintes argumentos concernentes à indenização por danos morais: incidência reflexa, questão tributária, juros e correção. Conheço ainda do Recurso Ordinário interposto pela Autora. No mérito, a ambos nego provimento.

ACÓRDÃO

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, pela sua Quarta Turma, na Sessão de Julgamento, Ordinária, realizada no dia 22 de fevereiro de 2017, por unanimidade, rejeitou a arguição de não conhecimento do Recurso Ordinário do Reclamado, suscitada pela Reclamante em Contrarrazões, e dele conheceu, à exceção, todavia, por ausência de interesse em recorrer, dos seguintes argumentos concernentes à indenização por danos morais: incidência reflexa, questão tributária, juros e correção; sem divergência, conheceu ainda do Recurso Ordinário interposto pela Autora; no mérito, por maioria de votos, a ambos negou provimento, vencido o eminente Desembargador Paulo Chaves Corrêa Filho, que dava provimento parcial ao apelo empresário para reduzir o valor da reparação por danos morais de R\$50.000,00 para R\$35.000,00.

Belo Horizonte, 22 de fevereiro de 2017.

DENISE ALVES HORTA

Desembargadora Relatora

Tomaram parte neste julgamento os Exmos.: Desembargadora Denise Alves Horta (Relatora), Desembargador Paulo Chaves Corrêa Filho (Presidente) e Desembargadora Paula Oliveira Cantelli.

Representante do Ministério Público do Trabalho presente à sessão: Dra. Maria Christina Dutra Fernandez.

Composição da Turma em conformidade com o Regimento Interno deste Regional e demais Portarias específicas.

Válbia Maris Pimenta Pereira

Secretária da Sessão

ANEXO C – Ementário

0010780-24.2016.5.03.0068 (RO) (PJe - assinado em 13/02/2017)

Disponibilização: 15/02/2017. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 514. Boletim: Sim.

Órgão Julgador: Decima Turma

Relator: Convocado Frederico Leopoldo Pereira

Tema: ASSÉDIO MORAL - PROVA

ASSÉDIO MORAL - REQUISITOS - COMPROVAÇÃO. Para a caracterização do assédio moral é imprescindível a existência de dois elementos: conduta ofensivadeumsuperior hierárquicoedeformareiterada. O assédio moral pressupõe a prática de um comportamento constante contra a vítima, por alguém que, detendo maior condição hierárquica, reduza ou elimine as forças de resistência do empregado assediado, que teme represálias e retaliações de toda ordem, podendo vir a causar-lhe um sentimento de desqualificação, incapacidade, despreparo frente ao trabalho, que o discrimina em relação aos demais colegas. O assédio moral cria, no ambiente de trabalho, um terror psicológico capaz de incutir no empregado vitimado até mesmo uma sensação de descrédito de si próprio, podendo levá-lo ao isolamento e ao comprometimento de sua saúde física e mental. No caso, tendo o reclamante comprovado que foi vítima de assédio moral, é cabível a indenização pretendida, autorizando a indenização em valor condizente com a extensão e efeitos do dano e visando inserir uma postura pedagógica por parte da empresa ou seus prepostos, em cumprimento aos princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho. Tal diretriz também se afina aos ditames do art. 7º, XXII, da CF, é obrigação do empregador a manutenção de um ambiente de trabalho seguro e sadio, inclusive psicologicamente.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010780-24.2016.5.03.0068 (RO); Disponibilização: 15/02/2017, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 514; Órgão Julgador: Decima Turma; Relator: Convocado Frederico Leopoldo Pereira).⁷⁵

0010596-98.2015.5.03.0037 (RO) (PJe - assinado em 09/02/2017)

Disponibilização: 13/02/2017. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 2287. Boletim: Sim.

Órgão Julgador: Nona Turma

Relator: Joao Bosco Pinto Lara

Tema: DANO MORAL - CUMPRIMENTO DE META

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. COBRANÇA DE METAS. A responsabilização do empregador pelos danos materiais e morais decorrentes do contrato de trabalho está condicionada, pela norma do inciso XXVIII do artigo 7º da Constituição Federal, à existência de efetivo prejuízo, culpa do empregador e nexos de causalidade entre ambos. Quando a questão fática envolve alegação de assédio moral, é oportuno também lembrar que nessa prática há total aviltamento na relação de trabalho, valendo-se o superior hierárquico dessa

⁷⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Recurso Ordinário nº 0010780-24.2016.5.03.0068. Relator: Convocado Frederico Leopoldo Pereira. **Bases Jurídicas**. Belo Horizonte, 8 de fevereiro de 2017. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseSelecionada.htm>. Acessado em: 10 de março de 2017.

sua condição na empresa para suplantar, de forma perversa e continuada, a personalidade do outro e os **direitos** que lhe são inerentes. Normalmente, a cobrança de metas configura exercício legítimo do poder diretivo do empregador, para fazer frente às exigências de um mercado cada vez mais competitivo. Todavia, no caso em apreço, ficou demonstrada a existência de abuso, diante da adoção, pela reclamada, de práticas não condizentes com um equilibrado ambiente de trabalho, por acarretarem aos empregados, inclusive à autora, constrangimento desnecessário e considerável. O excesso de pressão, a exposição do empregado diante dos demais colegas de trabalho; tudo isso configura ato ilícito causador de dano passível de reparação pela via dos danos morais.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010596-98.2015.5.03.0037 (RO);
Disponibilização: 13/02/2017, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2287; Órgão
Julgador: Nona Turma; Relator: Joao Bosco Pinto Lara).⁷⁶

0010251-61.2016.5.03.0017 (RO) (PJe - assinado em 17/02/2017)

Disponibilização: 23/02/2017. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 633. Boletim: Sim.

Órgão Julgador: Decima Primeira Turma

Relator: Adriana Goulart de Sena Orsini **Tema:**

DANO MORAL - INDENIZAÇÃO

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. DEGRADAÇÃO LABOROAMBIENTAL O empregado não está obrigado a suportar tratamento ofensivo à sua dignidade. Constitui obrigação de todo empregador zelar pela higidez do meio ambiente de trabalho e da integridade da personalidade moral do empregado, que coloca o seu esforço pessoal em prol do sucesso do empreendimento econômico. Assim, impõe-se concluir que, no atual estágio da civilização, não se tolera que a chefia adote atitudes agressivas e desrespeitosas para com o trabalhador, especialmente quando a Constituição Federal preza, com muita ênfase, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º., incisos III e IV, da Constituição Federal) e a responsabilidade objetiva do poluidor laboral (art. 225 c/c 200, VIII da Carta de 1988). Assim, a reclamada deve ser condenada a pagar indenização por danos morais, pelo assédio moral.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010251-61.2016.5.03.0017 (RO); Disponibilização:
23/02/2017, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 633; Órgão Julgador: Decima Primeira
Turma; Relator: Adriana Goulart de Sena Orsini).⁷⁷

0002298-62.2014.5.03.0002 RO (02298-2014-002-03-00-2 RO)

Data de Publicação: 17/02/2017

Disponibilização: 16/02/2017

⁷⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Recurso Ordinário nº 0010596-98.2015.5.03.0037. Relator: João Bosco Pinto Lara. **Bases Jurídicas**. Belo Horizonte, 7 de fevereiro de 2017. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseSelecionada.htm>. Acessado em: 13 de março de 2017.

⁷⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Recurso Ordinário nº 0010251-61.2016.5.03.0017. Relator: Adriana Goulart de Sena Orsini. **Bases Jurídicas**. Belo Horizonte, 15 de fevereiro de 2017. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseSelecionada.htm>. Acessado em: 13 de março de 2017.

Fonte: DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 898. Boletim: Não.
Órgão Julgador: Primeira Turma
Relator: Emerson Jose Alves Lage
Revisor: Convocado Antonio G. de Vasconcelos
Tema: ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO

EMENTA: ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. REPARAÇÃO. O assédio moral (ou bullying ou terror psicológico), constitui uma espécie de dano moral que se reveste de algumas características peculiares, sendo que no âmbito do contrato de emprego consiste na conduta abusiva do empregador ao exercer o seu poder diretivo ou disciplinar, atentando contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de um empregado, ameaçando o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras. Tratando-se, pois, de conduta abusiva, em contrariedade ao direito, que viola o direito de personalidade do empregado, aviltando sua honra e dignidade, é cabível a reparação por danos morais, conforme preceitua o art. 5º, X, da Constituição da República.

(TRT da 3.^a Região; Processo: 0002298-62.2014.5.03.0002 RO; Data de Publicação: 17/02/2017; Disponibilização: 16/02/2017, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 898; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Emerson Jose Alves Lage; Revisor: Convocado Antonio G. de Vasconcelos).⁷⁸

0011480-45.2015.5.03.0129 (RO) (PJe - assinado em 01/02/2017)

Disponibilização: 02/02/2017. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 274. Boletim: Sim.

Órgão Julgador: Primeira Turma

Relator: Luiz Otavio Linhares Renault **Tema:** ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO

INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL - ESTABELECIMENTO DE METAS - Os três elementos caracterizadores do assédio moral são: a intensidade da violência psicológica; o prolongamento no tempo e a finalidade de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado. Além disso, sabe-se que o dano moral passível de recomposição é aquele causado pela subversão ilícita de valores subjetivos que são caros à pessoa. A partir da Constituição Brasileira de 1988, albergou-se como princípio fundamental, a valoração da dignidade da pessoa humana (foco ou centro para o qual deve convergir toda nossa atenção). É certo, no entanto, que esses valores se mostram acolchoados por um manto de subjetividade e/ou abstratividade valorativa (se é que deveriam sofrer essa espécie de quantificação) flagrantemente dispar em relação a cada um de nós. Contudo, essa sensação ou sofreguidão pode ser por todos percebida e tateada, notadamente se nos abstrairmos do materialismo do mundo moderno, voltando-nos, nessa inflexão, à centralidade do homem (ser humano) como razão de ser de toda nossa existência. Desse modo, condutas reprováveis e que nos tenham ou assemelhem como

⁷⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Recurso Ordinário nº 0002298-62.2014.5.03.0002. Relator: Emerson Jose Alves Lage. **Bases Jurídicas**. Belo Horizonte, 6 de fevereiro de 2017. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseSelecionada.htm>. Acessado em: 13 de março de 2017.

verdadeiros objetos (coisa), renegando-nos a nós mesmos, enquanto seres humanos, serão passíveis de recomposição. E essa recomposição, embora jamais possa ser vista como reparação ou indenização, como por sinal alude a própria Constituição, assim se reverterá, dada a impossibilidade de se restabelecer as pessoas envolvidas ao seu status quo ante, o que seria o ideal para esse tipo de ofensa, mas, contudo, impossível de ser alcançada, pelo menos através dos instrumentos e elementos culturais que o direito nos disponibiliza nos dias atuais. Assim, a "indenização" por dano moral decorrente do contrato de trabalho pressupõe um ato ilícito ou erro de conduta do empregador ou de preposto seu, um nexos de causalidade entre a conduta não jurídica do primeiro e um dano experimentado pelo último, cumprindo ao Julgador examinar a presença concomitante desses pressupostos fático-jurídicos para, a partir da demonstração inequívoca especialmente do primeiro e do último desses elementos mencionados, porquanto, relativamente ao dano, esse se caracteriza in re ipsa (através do próprio evento, ou seja, da ofensa perpetrada à dignidade da pessoa humana) imprimir a condenação referente à recomposição dos danos decorrentes à subversão dos valores subjetivos do empregado, causados pelo seu empregador. Não obstante, o estabelecimento de metas não é suficiente para caracterizar o assédio moral, gerando, conseqüentemente direito à reparação por dano moral. Há que se verificar se realmente ocorreu um excesso por parte do empregador em seu poder diretivo, a ponto de haver perseguição pelo superior da empresa, experimentando o empregado o sentimento de inferioridade, humilhação e tristeza. E in casu foi o que se verificou.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011480-45.2015.5.03.0129 (RO);
Disponibilização: 02/02/2017, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 274; Órgão
Julgador: Primeira Turma; Relator: Luiz Otavio Linhares Renault).⁷⁹

0001138-42.2014.5.03.0021 RO (01138-2014-021-03-00-4 RO)

Data de Publicação: 06/02/2017

Disponibilização: 03/02/2017

Fonte: DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 240. Boletim: Não.

Órgão Julgador: Quarta Turma

Relator: Paulo Chaves Correa Filho **Revisor:**

Paula Oliveira Cantelli

Tema: ASSÉDIO MORAL - CARACTERIZAÇÃO

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. RIGOR EXCESSIVO. Embora o *jus variandi* seja objeto de proteção jurídica, tornando, assim, aceitável a exigência de maior produtividade, os métodos adotados pelo empregador devem seguir parâmetros que respeitem a dignidade do empregado, o que gera a caracterização do abuso de direito quando são utilizados meios vexatórios e invasivos com o objetivo de obter melhores resultados.

⁷⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3^a Região). Recurso Ordinário nº 0011480-45.2015.5.03.0129. Relator: Luiz Otavio Linhares Renault. **Bases Jurídicas**. Belo Horizonte, 30 de janeiro de 2017. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseSelecionada.htm>. Acessado em: 13 de março de 2017.

(TRT da 3.^a Região; Processo: 0001138-42.2014.5.03.0021 RO; Data de Publicação: 06/02/2017; Disponibilização: 03/02/2017, DEJT/TRT3/Cad.Jud Página 240; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Paulo Chaves Correa Filho; Revisor: Paula Oliveira Cantelli).⁸⁰

0010535-15.2015.5.03.0014 (RO) (PJe - assinado em 02/02/2017)

Disponibilização: 03/02/2017. Não. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 179. Boletim:

Órgão Julgador: Primeira Turma

Relator: Emerson Jose Alves Lage

Tema: ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DO TRABALHO. REPARAÇÃO. O assédio moral no ambiente do trabalho pode ser definido como a manipulação perversa e insidiosa praticada pelo agente ofensor que atenta sistematicamente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física da vítima, objetivando a sua exposição a situações incômodas e humilhantes. É ato ilícito praticado por um superior hierárquico que tenha por objetivo degradar o ambiente do trabalho, visando a criar no trabalhador uma instabilidade psicológica, com o claro objetivo de afastá-lo do mercado de trabalho, através de atos praticados de forma velada, sutil e, principalmente, reiterada. Tratando-se de conduta abusiva, em contrariedade ao direito, que viola o direito de personalidade do empregado, aviltando sua honra e dignidade, é cabível a reparação por danos morais, conforme preceitua o art. 5º, X, da Constituição da República.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010535-15.2015.5.03.0014 (RO); Disponibilização: 03/02/2017, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 179; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Emerson Jose Alves Lage).⁸¹

⁸⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Recurso Ordinário nº 0001138-42.5.03.0021. Relator: Paulo Chaves Correa Filho. **Bases Jurídicas**. Belo Horizonte, 25 de janeiro de 2017. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseSelecionada.htm>. Acessado em: 13 de março de 2017.

⁸¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Recurso Ordinário nº 0010535-15.2015.5.03.0014. Relator: Emerson Jose Alves Lage. **Bases Jurídicas**. Belo Horizonte, 30 de janeiro de 2017. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseSelecionada.htm>. Acessado em: 13 de março de 2017.