

**NATANAEL SERAFIM CAMURÇA**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Monografia apresentada à Faculdade de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Rafael Sampaio Rocha

FORTALEZA - CE  
2010

NATANAEL SERAFIM CAMURÇA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Esta monografia foi submetida à Coordenação do Curso de Direito, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Bacharel em Direito, outorgado pela Universidade Federal do Ceará – UFC e encontra-se à disposição dos interessados na Biblioteca da referida Universidade.

A citação de qualquer trecho desta monografia é permitida, desde que feita de acordo com as normas de ética científica.

Data da aprovação \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

_____	Nota
Prof. Rafael Sampaio Rocha	-----
Orientador	
_____	Nota
Prof. Machidovel Trigueiro Filho	-----
Membro da Banca Examinadora	
_____	Nota
Prof. Dimas Macedo	-----
Membro da Banca Examinadora	

## RESUMO

O assédio moral no local de trabalho é um fenômeno caracterizado pela exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, reiteradamente, capazes de deteriorar seu ambiente laboral. Destaca-se que o fato de não existir uma lei específica de âmbito nacional regulando o assédio moral não quer dizer, de forma alguma, que tal prática seja permitida pelo ordenamento jurídico pátrio, na medida em que os princípios constitucionais podem (e devem) ser invocados para assegurar a proteção do agredido. Dessa forma, diante de sua ocorrência, ao tratar-se de violação aos direitos da personalidade, atacando fortemente o princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado na Constituição Federal como fundamento da República, surge para a vítima o direito de pleitear indenizações pelos danos morais e materiais sofridos. Com isso, buscou-se neste trabalho realizar um estudo detalhado dos elementos necessários para a configuração da prática em tela, já que muitas vezes a expressão é freqüentemente utilizada de forma errônea, para designar fatos em que não estão presentes os elementos caracterizadores dessa violência psicológica. Após esta análise, seguida dos tipos de assédio moral existentes, sempre com exemplos acerca dos mesmos, passou-se ao estudo da responsabilidade civil decorrente do assédio moral, dando-se especial atenção a questão do dano moral decorrente do assédio.

**Palavras-chave:** Assédio moral, dignidade, dano moral.

## **ABSTRACT**

Bullying in the workplace is a phenomenon characterized by the exposure of workers to humiliating and embarrassing situations, repeatedly, capable of damaging their work environment. It is noteworthy that the fact there is no specific law regulating nationwide bullying does not mean in any way, that this practice is allowed by the native legal system, insofar as the constitutional principles can (and should) be invoked to ensure the protection of the victim. Thus, before its occurrence, when it comes to violation of rights of personality, strongly attacking the principle of human dignity enshrined in the Federal Constitution of the Republic, comes to the victim the right to claim compensation for moral damages and materials incurred. Thus, this study sought to conduct a detailed study of the elements necessary for setting up the screen in practice, in spite of the expression often is used erroneously, to refer to facts that do not present the characteristically elements of psychological violence. After this analysis, follow by the existing types of bullying, always with examples about them, it moved to the study of civil liability of bullying, with particular attention to the issue of moral damages resulting from harassment.

**Key-words:** Bullying, dignity, moral damage.

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	7
2. NOÇÕES GERAIS SOBRE ASSÉDIO MORAL .....	10
2.1. A VIOLÊNCIA PERVERSA .....	10
2.2. PANORAMA HISTÓRICO .....	13
2.3. CONCEITO .....	15
2.3.1. Conduta abusiva .....	16
2.3.2. Reiteração da conduta.....	17
2.3.3. Natureza psicológica da agressão.....	19
2.3.4. Finalidade de atingir o empregado .....	20
2.3.5. Ponderações sobre a necessidade da ocorrência de dano psíquico-emocional.....	21
2.4. PRÁTICAS COMUNS CARACTERIZADORAS DE ASSÉDIO MORAL .....	23
2.5. DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO ..	24
3. CLASSIFICAÇÃO.....	27
3.1. ASSÉDIO MORAL VERTICAL .....	27
3.1.1. Assédio vertical descendente.....	27
3.1.2. Assédio vertical ascendente.....	29
3.2. ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL .....	30
3.3. ASSÉDIO MORAL MISTO .....	31
4. TRATAMENTO LEGAL.....	33
4.1. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS .....	33
4.2. ASSÉDIO MORAL NA CLT.....	34
4.3. LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA.....	36
4.3.1. Setor público municipal.....	37
4.3.2. Setor público estadual.....	39
4.3.3. Setor público federal.....	40
4.3.4. Setor privado .....	41
5. RESPONSABILIDADE CIVIL .....	43

5.1. DANO MORAL: DISTINÇÃO PARA ASSÉDIO MORAL E DANO PSÍQUICO- EMOCIONAL .....	43
5.2. RESPONSABILIDADE.....	46
5.2.1. Da responsabilidade civil do empregador por ato do empregado ou preposto.....	46
5.2.2. Da responsabilidade de quem praticou o ato .....	50
5.2.3. Do direito de regresso do empregador contra o empregado ou preposto .....	52
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	54
REFERÊNCIAS .....	56

## 1. INTRODUÇÃO

O assédio moral é um fenômeno que, na verdade, é tão antigo quanto o trabalho, mas que na contemporaneidade ganha extrema importância diante da mudança de visão da tutela dos direitos fundamentais, destacando-se o direito à dignidade.

O tema possui ainda maior repercussão em razão das modernas formas de gestão empresariais, desencadeadas por um voraz processo de globalização, o que muitas vezes acaba por submeter os trabalhadores a uma série de humilhações, constrangimentos, depreciações, que tendem a afetar sua integridade psicológica.

Assim, o “assédio moral no ambiente de trabalho” adquire maior importância, tanto no mundo jurídico quanto em outros ramos da Ciência, como a Psicologia e a Medicina.

O Direito do Trabalho tende cada vez mais a tutelar os direitos do trabalhador, de maneira que essa proteção abrange não somente sua vida, saúde, ou integridade física, mas também os bens morais, tendo a dignidade como sua expressão maior.

A motivação para o estudo de assunto tão complexo surge da grande importância do tema no contexto social, principalmente porque o assédio moral nas relações de trabalho é um fenômeno que vem ocorrendo com cada vez mais frequência, tanto no setor público como no privado.

Conforme já se destacou, a realidade contemporânea aponta um ensandecido mercado globalizante sustentado em uma desenfreada competitividade, ficando os objetivos da empresa sob a responsabilidade dos funcionários, o que muitas vezes torna-se justificativa para expor o trabalhador a um clima de terror psicológico, que abrange situações de humilhação e constrangimento capazes de causar ofensa a sua personalidade, dignidade e integridade psicológica.

A situação se agrava pelo fato de que as próprias vítimas muitas vezes não reconhecem tais condutas como agressão moral, e acabam por encará-las como desafios a serem superados na busca da manutenção da relação empregatícia.

Enquanto isso, a grande maioria das empresas não encara o problema com seriedade, tratando-o como algo banal, somente tomando atitudes quando verificam prejuízo na produção.

Pode-se afirmar assim que o assédio moral é um grave problema enfrentado pela sociedade atual, capaz de atingir terrivelmente a saúde física e psicológica da vítima, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujas conseqüências a acompanharão por toda a vida; devendo ser ressaltados também os prejuízos de ordem social e econômica para o local de trabalho.

Com isso, faz-se necessário tratar dessa problemática que afeta tantos trabalhadores, fornecendo um amplo estudo acerca da caracterização do fenômeno e sua gravidade, já que muitos não reconhecem tal prática no âmbito trabalhista.

Então, a complexidade deste tema, com todas suas nuances, bem como o entendimento doutrinário, jurisprudencial e legislações a respeito, serão objeto de estudo do presente trabalho, que terá especial atenção com a questão da responsabilidade pela prática do assédio moral, primando pela efetividade do princípio da dignidade da pessoa humana nas relações trabalhistas.

Para fins didáticos, a presente monografia divide-se em seis capítulos, distribuídos na forma explicitada a seguir.

O primeiro capítulo, a Introdução, visa dar ciência ao leitor acerca do tema abordado, bem como expor o objeto de estudo e os objetivos para a realização deste trabalho.

O segundo capítulo traz noções gerais sobre o tema em foco, buscando primeiramente entendê-lo através de uma visão histórica; para então ser estabelecido seu conceito; requisitos para sua identificação, distinguindo-o de outras práticas com as quais é freqüentemente confundido; características, tudo isso dentro de uma visão abrangente, com exemplos.

O terceiro capítulo trata da classificação do assédio moral, já que ele pode se manifestar de diversas formas no local de trabalho, a depender dos sujeitos envolvidos.

O quarto capítulo objetiva analisar o tratamento oferecido pelo legislador pátrio ao fenômeno em tela, visando apontar dispositivos nos quais se pode enquadrá-lo, tanto na Constituição Federal, como em normas infraconstitucionais.

No quinto capítulo, será estudada a responsabilidade civil decorrente do assédio moral, buscando-se analisar quem deva ser responsabilizado pelos danos morais decorrentes da violação aos direitos da personalidade da vítima.

Por fim, o sexto capítulo traz as considerações finais acerca do presente trabalho.

## 2. NOÇÕES GERAIS SOBRE ASSÉDIO MORAL

Neste capítulo, tem-se o propósito de situar o leitor acerca do assédio moral. Diante disso, se fará primeiramente uma breve análise do que seja essa violência psicológica, invisível, porém cruel, capaz de aniquilar todas as forças de um indivíduo, e levá-lo inclusive ao suicídio.

Trata-se de um fenômeno complexo, com muitas nuances, exigindo assim um estudo detalhado dos elementos que o compõem, e o diferenciam de outras práticas muitas vezes com ele confundidas, como as agressões morais pontuais, os conflitos normalmente existentes no ambiente de trabalho, e o assédio sexual.

Dessa forma, busca-se conceituar o tema, delimitando sua concretização, através de seus requisitos indispensáveis, apontando as principais condutas que o caracterizam, além de analisar seu histórico.

Por fim, vale ressaltar que, apesar de a expressão “assédio moral” ser a mais comum, tal fenômeno também é conhecido como *mobbing* (Itália, Alemanha e países escandinavos), *bullying* (Inglaterra), *harassment* (Estados Unidos), *harcèlement moral* (França), *ijime* (Japão), *psicoterror laboral* ou *acoso moral* (países de língua espanhola) e terror psicológico ou humilhações no trabalho (em países de língua portuguesa).

### 2.1. A VIOLÊNCIA PERVERSA

Quando se fala em violência perversa, a imagem que imediatamente vem à grande maioria das pessoas é a de agressões ostensivas associadas a casos de estupros, latrocínios, guerrilhas urbanas, assassinatos cruéis envolvendo tráfico de drogas, entre familiares ou por motivos fúteis, conflitos entre países, ataques terroristas, dentre outros.

Tudo isso que acontece diariamente e gera um sentimento de forte indignação na sociedade, especialmente no Brasil, onde várias dessas mazelas sociais ocorrem todos os dias e são expostas na mídia com a mesma frequência.

Contudo, há outro tipo de violência perversa capaz de destruir por completo um indivíduo, aniquilando todas as suas forças e capacidade de reação, a violência psicológica. Tal forma de agressão, diante da cegueira e passividade das pessoas, que não a enxergam ou mesmo a percebendo evitam intervir, mostra-se como um problema gravíssimo a ser enfrentado pela sociedade atual.

Nas palavras de Hirigoyen (2008, p.09):

Um indivíduo pode destruir outro por um processo de contínuo e atormentante assédio moral. Pode mesmo acontecer que o ardor furioso desta luta acabe em verdadeiro assassinado psíquico. Todos nós já fomos testemunhas de ataques perversos em um nível ou outro, seja entre um casal, dentro das famílias, dentro das empresas, ou mesmo na vida política e social. No entanto, nossa sociedade mostra-se cega diante dessa forma de violência indireta. A pretexto de tolerância, tornamo-nos complacentes.

De fato, o assédio moral não é fenômeno exclusivo das relações trabalhistas, mas pode ser observado em diversos ambientes onde haja uma coletividade, como em escolas, comunidades eclesiais, corporações militares, e até em casas de família.

Assim, é necessário que as pessoas atentem para esta violência invisível, porém cruel, pela qual um indivíduo pode destruir outro sem “sujar as mãos”, sem derramar uma gota de sangue, e sem que aqueles que os rodeiam sequer percebam.

Um indivíduo perverso utiliza diversas técnicas a fim de destruir a vítima. Algumas das habituais são: ataques à vida pessoal da vítima, críticas repetidas e prolongadas em relação a sua capacidade, exposição ao ridículo, isolamento, mentiras, humilhações, subentendidos, alusões malévolas, etc.

O perverso normalmente age de maneira sutil, para que as pessoas que o rodeiam não se voltem contra ele. Quando uma pessoa age com maldade ostensiva e declarada a outras, sem esconder sua real intenção de prejudicá-las, deixando portanto isso aos olhos de todos, passa a ser condenada por esses atos, sendo afastada pelos demais.

Com isso, a técnica fundamental para o perverso é exatamente de agir com sutileza. Ele é mau, porém frio e calculista, procurando agir através de pequenos toques desestabilizadores, difíceis de serem notados.

Conforme acentua Hirigoyen (2008, p. 11): “Por meio de palavras aparentemente inofensivas, alusões, sugestões ou não-ditos, é efetivamente possível desequilibrar uma pessoa, ou até destruí-la, sem que os que a rodeiam intervenham.”

Nesse contexto, o ataque perverso, por destruir o indivíduo como ser humano, atingindo a própria identidade da vítima, podendo causar uma série de doenças mentais ou levá-la inclusive ao suicídio, ataca fortemente o princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado na Constituição Federal do Brasil (art. 1º, III) como fundamento da República.

Um comportamento perverso pode partir de qualquer pessoa. O principal traço que o diferencia da violência psicológica em tela é sua frequência e repetição no tempo.

Dessa forma, todo indivíduo pode, num momento de raiva, fúria, dor, apresentar um comportamento perverso. Todavia, tal comportamento não se repetirá, prolongando-se no tempo. Ao contrário, esse ato será seguido de um questionamento e provavelmente haverá inclusive um pedido de desculpas.

Uma pessoa perversa, ao contrário, jamais se questiona. É permanentemente perversa, possui aquela intenção malévola dentro de si, que sempre se manifestará quando houver oportunidade de agredir a vítima.

O agressor perverso tem, geralmente uma personalidade narcísica e é movido pela inveja, cujo objetivo é a apropriação do poder e do que é do outro. Do encontro do desejo de poder com a perversidade nasce a violência e a perseguição. Não obstante, vale dizer que nem todos os traços narcísicos de personalidade – egocentrismo, necessidade de ser admirado, intolerância à crítica, etc., - podem ser considerados patológicos. Estes se distinguem dos perversos por serem ocasionais e seguidos de remorso ou arrependimento. O perverso, geralmente, não apresenta nenhum sinal de arrependimento ou culpa, pelo contrário, ele se vangloria e sente prazer com o sofrimento alheio. (QUEIROZ, 2007).

Esse terror psicológico ocorre com frequência e a grande maioria das pessoas, por não se dar conta ou por preferir não intervir, sob o pretexto de respeitar a liberdade do outro, de deixar que os interessados resolvam seus problemas sozinhos, ou mesmo por medo de também ser vitimada, torna-se complacente com tal violência.

Segundo Hirigoyen (2008), quando as vítimas procuram ajuda, é comum que não sejam ouvidas, afirmando não ser raro que analistas aconselhem as vítimas de um ataque perverso a verificarem até onde foram responsáveis pela agressão que sofreram, até que ponto inclusive a desejaram, mesmo inconscientemente.

Com a falta de proteção e ajuda, a vítima tende a ficar confusa, não sabendo como se defender de seu agressor. Por vezes tomará iniciativas veementes, que serão voltadas contra ela pelo perseguidor, o que a torna ainda mais impotente diante da situação. O objetivo do agressor é exatamente de transtorná-la, levando-a a uma total perturbação que a faça cometer erros.

Com isso, um processo perverso é um fenômeno circular, pois quanto mais ataques a vítima sofre, torna-se mais ansiosa, confusa, perturbada, o que a faz cometer erros e, conseqüentemente, as pessoas que a rodeiam tendem a considerá-la neurótica e culpada pela situação. Isso pode levar a própria vítima a questionar se realmente não deu causa às agressões.

Diante disso, faz-se necessário que esse mal seja combatido, e, para isso, todos precisam entender o assédio moral e sua gravidade.

## **2.2. PANORAMA HISTÓRICO**

Apesar de o assédio moral ser um fenômeno tão antigo quanto o próprio trabalho, o termo *mobbing*, que é derivado de *mob*, o qual traduz a idéia de amotinar, cercar, atacar, segundo Hirigoyen (2002, p. 76, apud MOLON, 2004):

[...] foi presumivelmente utilizado pela primeira vez pelo etnólogo Konrad Lorenz, a propósito do comportamento agressivo de animais que querem expulsar um animal intruso, e reproduzido nos anos 60 pelo médico sueco, Peter Heinemann, para descrever

o comportamento hostil de determinadas crianças em relação a outras, dentro das escolas. Em 1972, ele publicou o primeiro livro sobre *mobbing*, o qual trata da violência de um grupo de crianças.

Assim, houve um ponto em comum entre as pesquisas realizadas por Lorenz e Heinemann, qual seja o comportamento agressivo do grupo (animais ou crianças) ao tentar expulsar um ser intruso, através da hostilidade.

Posteriormente, Heinz Leymann, pesquisador em psicologia do trabalho, realizou estudos que foram desenvolvidos principalmente na Suécia, constatando que:

[...] em um ano 3,5% dos trabalhadores, de uma população economicamente ativa de 4,4 milhões de pessoas, sofreram perseguição moral por um período superior a 15 meses. Leymann estabeleceu que, para caracterizar a ação como de *mobbing*, era necessário que as humilhações se repetissem pelo menos uma vez na semana e tivessem a duração mínima de seis meses. (MOLON, 2004).

Leymann publicou seus estudos no fim da década de 80 e início da de 90, tornando-se difundidos por toda a Europa. A partir de então alguns estudos sobre aspectos do assédio moral passaram a ser desenvolvidos em alguns países, como Alemanha, França e Itália.

Então, o *mobbing* passou a atrair a atenção de estudiosos de outros ramos da Ciência, além da Psicologia e da Medicina, principalmente o Direito. Com efeito, trata-se de tema complexo, multidisciplinar, não podendo ser esgotado por apenas uma área do conhecimento.

Marie-France Hirigoyen, psicanalista e psicoterapeuta da família, formada em vitimologia na França e nos Estados Unidos, realizou grandes pesquisas e estudos sobre assédio moral, com o levantamento de vários casos clínicos, e publicou, no fim da década de 1990 uma obra primorosa sobre a violência psicológica em liça, oferecendo uma enorme contribuição ao seu entendimento: “Assédio Moral: A Violência Perversa do Cotidiano”. Este livro foi traduzido rapidamente para diversos idiomas, tornando-se um *best-seller*.

Com isso, o estudo do terror psicológico alastrou-se por todo o mundo, havendo inclusive o surgimento de legislações a seu respeito. Pode-se dizer que houve uma difusão, mesmo que tímida, do assunto por diversos países.

No Brasil, segundo Zimmermann, Santos & Lima (2002) “a primeira pesquisa sobre o tema é da médica do trabalho Margarida Barreto, que, em sua tese de mestrado “Jornada de Humilhações”, concluída em 22.05.2000, ouviu 2.072 pessoas, das quais 42% declararam ter sofrido repetitivas humilhações no trabalho.”

Em consequência, o tema tornou-se alvo de pesquisa de diversos autores, surgindo diversas obras e artigos jurídicos tratando do assunto, além de matérias veiculadas na mídia. Também os legisladores atentaram para o fenômeno, com a edição de algumas leis a seu respeito. As ações legislativas acerca do assédio moral serão tratadas posteriormente neste trabalho.

### **2.3. CONCEITO**

Pamplona Filho (2006), buscando estabelecer um conceito genérico de assédio moral, tendo em vista tal prática não ser exclusiva das relações trabalhistas afirma:

O assédio moral pode ser conceituado como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social.

Hirigoyen (2008, p. 65) conceitua assédio moral no ambiente de trabalho como:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Nascimento (2009, p. 2) afirma que:

A doutrina pátria define o assédio moral como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho.

Diante dos conceitos acima transcritos, podem-se extrair algumas conclusões, a fim de delimitar a conceituação do fenômeno “assédio moral no ambiente de trabalho”, pois tal expressão é freqüentemente utilizada de forma errônea, para designar fatos em que não estão presentes os elementos caracterizadores da violência psicológica em estudo.

### 2.3.1. Conduta abusiva

Primeiramente, temos como um dos requisitos essenciais para a configuração do assédio moral a conduta abusiva. De fato, deve-se fazer uma diferenciação entre o que seja ou não abuso de direito.

Sabe-se que em qualquer relação social, ainda mais em ambientes laborais, há conflitos entre os indivíduos. Assim, o mero conflito entre colegas e/ou chefes, por si só, não configura assédio moral.

Consoante orienta Nascimento (2009, p. 4):

Mesmo que situações de conflito sejam desagradáveis e inoportunas para a empresa, o conflito é útil, pois se origina da necessidade de mudança, que permite mobilizar energias, modificar alianças e reunir pessoas. Conflito é guerra, assédio moral é guerrilha. Conflito gera mudança, assédio gera insegurança. Conflito implica tomada de decisões, o assédio visa o isolamento do trabalhador.

Com efeito, nas relações de trabalho, é absolutamente normal que haja conflitos, discussões às vezes bem acirradas, debates contundentes, mas tudo isso com a finalidade precípua do sucesso empresarial e/ou profissional, sem uma intenção malévola de ferir a dignidade de outrem, violentando-o psicologicamente, o que configuraria abuso.

Também se deve atentar para as recorrentes “brincadeiras” existentes entre colegas de trabalho. Estas podem ser feitas de forma livre, desde que não ultrapasse os limites do aceitável.

O sarcasmo é uma das técnicas mais utilizadas pelos agressores para humilhar, ridicularizar, menosprezar a vítima, e, por isso, é necessário que se verifique se as ironias, em conjunto com outras práticas, não são na verdade formas de o assediador violentar psicologicamente sua vítima.

Ressalta-se ainda que a celebração do contrato de trabalho atribui ao empregador o poder diretivo, segundo o qual a empresa pode, por exemplo, impor sanções disciplinares, óbvio que sujeitas aos limites legais, sem causar constrangimentos ou humilhações aos trabalhadores.

Logo, atos do empregador como cobrar produtividade, estipular metas, exigir cumprimento de horários, fazer transferências, avaliações de desempenho, críticas ao trabalho, desde que realizados de modo objetivo e respeitoso, sem ferir a dignidade do trabalhador, são legítimas manifestações do poder diretivo do empregador, não configurando assédio moral.

O que não se admite são as perseguições; críticas repetidas e prolongadas em relação à produtividade e à capacidade profissional da vítima, com a ridicularização ou o menosprezo de suas atividades profissionais; estabelecimento de metas impossíveis de serem realizadas e muita pressão psicológica para seu cumprimento; ataques à sua vida pessoal, imposição freqüente de horários extraordinários, com ameaças de despedida caso o trabalhador ouse recusar, etc.

### 2.3.2. Reiteração da conduta

Outro ponto que merece destaque para a conceituação do fenômeno de que se trata diz respeito à necessidade da reiteração da conduta, já que para a configuração do assédio moral, faz-se necessário que as agressões repitam-se e prolonguem-se no tempo.

Deve-se assim fazer uma distinção entre agressão moral pontual e assédio moral. De fato, a prática de uma agressão pontual de cunho psicológico contra alguém pode até ferir a dignidade da pessoa vitimada, causando-lhe dano moral, e, conseqüentemente, propiciando-lhe o direito de pleitear indenização por danos morais, mas tal prática não configura assédio moral.

Conforme anota Pamplona Filho (2006), “isto não implica, por certo, que o dano decorrente de um único ato ofensivo não venha a ser reparado. O que se quer dizer é que, em síntese, tal conduta danosa não deve ser tida como assédio moral”.

Corroborando com tal entendimento, Nascimento (2009, p. 4):

A agressão moral e pontual, ainda que única, atinge a dignidade do indivíduo. É aberta, direta e identificável. Ela pode até ensejar uma indenização por danos morais. Mas não se confunde com a prática do assédio moral.

Ainda pode restar um questionamento quanto ao tempo e/ou frequência mínimas necessárias para verificação do assédio moral. Não há como se estipular teoricamente um parâmetro temporal para se resolver essa questão. A repetição e a frequência devem ser examinadas segundo o caso concreto, em conjunto com os outros fatores que caracterizam o terror psicológico.

Acerca do tema, vejamos as seguintes ementas:

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. O termo "assédio moral" foi utilizado pela primeira vez pelos psicólogos e não faz muito tempo que entrou para o mundo jurídico. O que se denomina assédio moral, também conhecido como *mobbing* (Itália, Alemanha e Escandinávia), *harcèlement moral* (França), *acoso moral* (Espanha), terror psicológico ou assédio moral entre nós, além de outras denominações, são, a rigor, atentados contra a dignidade humana. De início, os doutrinadores o definiam como "a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego" (cf. Heinz Leymann, médico alemão e pesquisador na área de psicologia do trabalho, na Suécia, falecido em 1999, mas cujos textos foram compilados na obra de Noa Davenport e outras, intitulada *Mobbing: Emotional "Abuse in The American Work Place"*). O conceito é criticado por ser muito rigoroso. Esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas também na via contrária, e entre colegas de trabalho com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência. Não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. Se a hipótese dos autos revela violência psicológica intensa sobre o empregado, prolongada no tempo, que acabou por ocasionar, intencionalmente, dano psíquico (depressão e síndrome do pânico),

marginalizando-o no ambiente de trabalho, procede a indenização por dano moral advindo do assédio em questão. (TRT 3ª Região, 2ª Turma, Processo 01292-2003-057-03-00-3 RO, Rel. Alice Monteiro de Barros, Publicado em 11/08/2004, DJMG, p. 13).

RECURSO DA RECLAMADA. ASSÉDIO MORAL. REQUISITOS NÃO CONFIGURADOS. O assédio moral caracteriza-se pela exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho, e com o objetivo de desestabilizar a relação do mesmo com o ambiente de trabalho e com a própria empresa, forçando-o a desistir do emprego. Não comprovada a continuidade desta prática, mas apenas de um único episódio em que empregado e empregador trocaram ofensas mútuas, não reconheço o assédio moral alegado na origem e afasto por completo a indenização deferida a este título. Recurso patronal provido. RECURSO DO RECLAMANTE. ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÕES POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. CONFISSÃO DE CULPA EXCLUSIVA. Improvada a culpa da Empresa e, por outro lado, confessada culpa exclusiva do obreiro na ocorrência do acidente que lhe causou lesão não-incapacitante, há de ser mantida a sentença quanto ao indeferimento das indenizações (danos morais e materiais) pleiteadas em virtude do acidente de trabalho relatado na inicial. Recurso obreiro improvido. (TRT 23ª Região, Processo RO - 01045.2007.066.23.00-2, 2ª Turma, Rel. Osmair Couto, julgado em 18/06/2008, publicado em 23/06/2008).

Desse modo, deve-se averiguar no caso concreto se houve repetição e prolongamento no tempo das práticas do agressor suficientes para configurar assédio moral. O que se exige, fundamentalmente, é a repetição das agressões no tempo, afastando-se do conceito as meramente esporádicas.

### 2.3.3. Natureza psicológica da agressão

Consoante Lima (2007, p.148), “assédio dá uma idéia de cerco, pressão, opressão. Moral, significa em torno da estrutura psicológica do indivíduo. Daí o nome assédio moral.”

Por tudo que já restou explicitado neste trabalho, conclui-se facilmente que o tema exposto trata de violência psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica da vítima, sendo por isso mesmo também chamado de “terror psicológico”.

Com efeito, o comportamento do agressor se concretiza através da junção de ofensas, humilhações, insultos, intimidações diversas. A vítima é menosprezada, ridicularizada, inferiorizada e isolada no ambiente laboral.

Assim, o assédio moral consiste exatamente numa ofensa a dignidade da pessoa humana, ao atentar contra os direitos da personalidade do indivíduo.

Tal fato não impede que, durante a prática deste terror psicológico ocorram também, por exemplo, agressões físicas, desde que sejam apenas meios empregados pelo agressor para humilhar, menosprezar, isolar, ferir a dignidade da vítima, caracterizando o assédio moral.

#### 2.3.4. Finalidade de atingir o empregado

Foi utilizado o termo “atingir” porque são vários os objetivos do agressor ao violentar psicologicamente a vítima, não se podendo resumir em forçar o pedido de demissão.

Quando o comportamento ocorre entre colegas de trabalho, por exemplo, pode-se visar também um pedido de aposentadoria precoce, remoção, transferência, ou simplesmente prejudicar o empregado, desestabilizando seu ambiente de trabalho, o que acontece muitas vezes por um forte sentimento de inveja.

O que se faz necessária obrigatoriamente é a intenção do agressor em atingir o agredido. Assim, o assédio pressupõe ato doloso do agente, não podendo configurar-se por atos culposos.

Na verdade, pelos próprios elementos caracterizadores do assédio moral já citados, constata-se que se trata de ato necessariamente doloso, tendo em vista que a conduta abusiva praticada reiteradamente no tempo configura intenção do agente em denegrir a imagem da vítima.

Esta intenção pode ser explícita ou implícita. Sendo explícita, nenhuma dificuldade há na verificação da prática de assédio moral, mas o que ocorre freqüentemente é que o agressor mascara sua ação, ocultando sua verdadeira intenção de agredir a vítima. É exatamente essa ocultação que torna o tema ainda mais tormentoso, já que muitas vezes o agressor é que se faz de vítima.

Consoante orienta Pamplona Filho (2006):

[...] a questão é muito mais profunda do que se possa imaginar, à primeira vista, uma vez que tal finalidade pode ser extraída dos fatos postos em juízo, mesmo quando a intenção declarada ao público é diametralmente oposta. É o caso, por exemplo, das campanhas motivacionais tão incensadas no meio empresarial, notadamente nos ramos destinados a vendas. Se há a intenção de motivar o trabalhador para o alcance de metas, que se estimule ou premie os melhores, de forma a fazer com que aqueles, que não tiveram o mesmo êxito, busquem lograr tal galardão. Contudo, é inaceitável a imposição de "brincadeiras" que exponham a vítima ao ridículo.

Então, o *mobbing* pode ser conceituado como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que ocorre de forma reiterada e prolongada, atentando contra a dignidade psíquica do indivíduo, através de sua exposição a situações humilhantes e constrangedoras, podendo se manifestar por comportamentos, atos, palavras, gestos, escritos, cuja finalidade é a de desestabilizar a relação da vítima com o ambiente de trabalho ou até forçar seu pedido de demissão.

#### 2.3.5. Ponderações sobre a necessidade da ocorrência de dano psíquico-emocional

Há autores que afirmam ser necessária a comprovação de dano psíquico-emocional na vítima para a configuração do assédio moral. Neste sentido, Nascimento (2004) entende que:

[...] a configuração do assédio moral depende de prévia constatação da existência do dano, no caso, a doença psíquico-emocional. Para tanto, necessária a perícia feita por psiquiatra ou outro especialista da área para que, por meio de um laudo técnico, informe o magistrado, que não poderia chegar a tal conclusão sem uma opinião profissional, sobre a existência desse dano, inclusive fazendo a aferição do nexo causal.

Todavia, pela própria conceituação do fenômeno “assédio moral”, trata-se de uma conduta abusiva capaz de gerar dano psíquico-emocional nas vítimas, não sendo obrigatória a verificação do dano. Caracteriza-se por uma violência psicológica praticada reiteradamente objetivando atingir o empregado, prejudicá-lo no ambiente laboral.

Há indivíduos mais resistentes ao assédio moral, não sofrendo qualquer tipo de doença psíquica motivada pelas agressões. Tal fato, por óbvio, não pode afastar a caracterização do fenômeno.

Caso o dano psíquico fosse considerado requisito indispensável, estaria afastada qualquer possibilidade de aqueles indivíduos emocionalmente mais resistentes, ou que com a ajuda de familiares, amigos e/ou psiquiatras conseguissem manter-se saudáveis pelas perseguições sofridas, serem vítimas de assédio moral.

Através da brilhante conceituação de Hirigoyen (2008, p.65), depreende-se que assédio moral no ambiente de trabalho seja qualquer conduta abusiva que possa trazer danos psíquico-emocionais, não sendo imprescindíveis, portanto, tais danos para a caracterização do terror psicológico.

O que se exige é o potencial ofensivo das agressões, no sentido de serem aptas a abalar psicologicamente a vítima, podendo inclusive vir a causar doenças crônicas. A maior ou menor resistência ou sensibilidade da vítima frente aos ataques é fator menos importante, frente ao potencial lesivo do ato perverso.

Dessa forma, na constatação da concretização do assédio moral, a doença psíquico-emocional figura como consequência e possui relevância como elemento de prova, mas não é um requisito para sua existência.

O assédio moral – ato ilícito que é - provoca, sem dúvida alguma, dano moral, suscetível de reparação pecuniária, porque atinge diretamente a honra e a dignidade do trabalhador, **podendo** comprometer sua saúde física e mental, além de arranhar sua imagem no mercado de trabalho e na comunidade em que vive, dificultando a convivência social e familiar, suas relações com outras pessoas, e até mesmo podendo dificultar ou impedir a obtenção de novo emprego, nos casos em que, pela gravidade da conduta do empregador ou dos seus prepostos, o trabalhador é levado a romper o contrato de trabalho. (PAROSKI, 2006, grifo nosso).

De fato, a doença psíquico-emocional, como patologia, **pode** advir do assédio, **mas não necessariamente ocorrerá, nem é elemento indispensável**, pois o que é relevante, na caracterização do mobbing, é a violação do direito da personalidade, cuja materialização ou prova dependerá do caso concreto. (PAMPLONA FILHO, 2006, grifo nosso).

## 2.4. PRÁTICAS COMUNS CARACTERIZADORAS DE ASSÉDIO MORAL

Diante do estudo realizado acerca do conceito e dos requisitos para a configuração do *mobbing*, podem-se definir as condutas mais comuns no terror psicológico, quais sejam:

- Críticas reiteradas e freqüentes em relação à capacidade profissional da vítima, insinuando sua desqualificação;
- Rigor excessivo;
- Comunicações incorretas em relação às tarefas a serem executadas;
- Reprovação velada e sutil a qualquer comportamento da vítima;
- Transmitir tarefas alheias à atividade profissional do empregado, muitas vezes degradantes;
- Ignorar a vítima constantemente;
- Ameaças explícitas ou veladas;
- Isolamento da vítima dos eventos realizados pela empresa, como jantares e confraternizações;
- Isolamento da vítima no próprio ambiente de trabalho, sem tarefas, contatos, nem permissão para qualquer passatempo ou sair mais cedo;
- Estipulação de metas impossíveis de serem realizadas, bem como muita pressão psicológica para seu cumprimento, com a depreciação do trabalho realizado pelo empregado;
- Exposição ao ridículo;
- Ataques à vida pessoal da vítima, como criar boatos sobre sua opção sexual;

- Agressões verbais ou por gestos;
- Rotulação da vítima como paranóica, com mania de perseguição, louca etc.;
- Atribuir tarefas superiores às forças do empregado;
- Solicitação de atividades urgentes, muitas vezes extremamente trabalhosas, para depois jogá-las fora;
- Retirada de material de trabalho, funcionários de apoio ou sala para trabalho;
- Imposição de horários injustificados;
- Boicote de materiais utilizados na realização do serviço, como computador e telefone.

Cumprе salientar que tal rol é meramente exemplificativo, já que cada agressor pode agir de determinada forma a fim de violentar psicologicamente a vítima. Conforme afirma Pamplona Filho (2006), “definitivamente, não há limites para a criatividade humana quando quer violentar direitos.”

## **2.5. DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO**

Segundo Nascimento, (2009, p.82) “Assédio sexual é toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, causando constrangimento à intimidade do assediado.”

Doutrinariamente, o assédio sexual no local de trabalho pode ser conceituado como a prática reiterada e contínua de atos de cunho sexual, reprováveis, indesejáveis e expressamente rejeitados, cerceando a liberdade sexual da vítima.

Com isso, o assédio sexual no trabalho também configura uma espécie de violência psicológica, uma forma injusta de perseguição ao trabalhador. A vítima é perseguida com insinuações, olhares libidinosos, propostas indecentes, chegando mesmo às vezes a ser bolinada.

Diante disso, não resta dúvida de que há vários traços que assemelham o assédio moral do sexual. Ambos atentam contra a honra e a dignidade do trabalhador, gerando por isso seu direito de pleitear indenização por danos morais.

Pode-se dizer assim que se junta agora o assédio sexual ao moral e à agressão moral pontual (ambos já tratados neste trabalho) como meios de constrangimento do empregado, que atentam contra sua dignidade, e, por isso, têm como efeito o dano moral.

Tanto o assédio moral no trabalho quanto o assédio sexual no trabalho são formas injustas de perseguição do trabalhador. O assédio, seja moral seja sexual, é uma *falta grave* capaz de justificar a rescisão do contrato de trabalho. O assédio moral e o assédio sexual no trabalho são atos ilícitos que atentam contra a honra do trabalhador, que, por conseguinte, pode requerer a reparação pelo dano moral sofrido. (PRATA, 2010).

O principal traço distintivo dos dois fenômenos sociais reside no fato de que, no assédio moral, a finalidade precípua do agressor é de prejudicar a vítima, deteriorando seu ambiente de trabalho, muitas vezes com a pretensão de forçá-la a pedir demissão. Tem-se assim um sentimento de repulsa, visando excluí-la do ambiente laboral, através do terror psicológico.

Já no assédio sexual, o principal objetivo do agressor é o de obter favores sexuais da vítima. Aqui o sentimento é de atrair o agredido para si, e não de repulsa, como no assédio moral.

Todavia, na prática trabalhista, não é fácil verificar essas distinções. Mesmo porque após a recusa da vítima, muitas vezes o assédio sexual pode degenerar em assédio moral. Havendo a repulsa, o agressor que, primordialmente objetivava obter favores sexuais da vítima, pode passar a odiá-la, e com o ego ferido, partir para uma vingança.

Dessa maneira, o perseguidor pode passar a humilhar, constranger, menosprezar, utilizando-se de todas as técnicas para prejudicar a vítima no ambiente laboral, por haver sido rejeitado, o que já configura assédio moral.

Cumprе ressaltar ainda que, durante a prática do assédio moral, pode o perverso praticar atos de cunho sexual contra a vítima. Deve-se atentar para o fato de que a sexualidade é um dos

aspectos mais vulneráveis às agressões, tendo em vista a visão cultural de nossa sociedade, em que a identidade sexual possui papel fundamental na determinação da imagem de uma pessoa.

Sabendo disso, o agressor pode espalhar boatos sobre a vítima, afirmando ser ela homossexual, ou, principalmente sendo a vítima mulher, que tenha obtido o emprego em troca de favores sexuais, ou que não é uma pessoa de respeito, que faz sexo com “qualquer um” etc. Às vezes o agressor passa a atingir diretamente a vítima com atos grosseiros de cunho sexual, como beliscões, apalpadinhas e palavras pornográficas.

Tudo isso é feito com o intuito de ridicularizar a vítima, humilhá-la, a fim de prejudicá-la no ambiente de trabalho. Não se trata de desejar obter favores sexuais da vítima, de atraí-la para si, mas sim de denegrir sua imagem, afetar sua honra, menosprezando-a, deteriorando suas condições de trabalhar.

### **3. CLASSIFICAÇÃO**

Diante da conceituação explanada, a doutrina aponta basicamente três modalidades de assédio moral: o vertical, o horizontal e o misto.

#### **3.1. ASSÉDIO MORAL VERTICAL**

Trata-se do assédio moral praticado entre indivíduos de diferentes níveis hierárquicos, envolvidos numa relação de subordinação trabalhista.

Nessa modalidade, há duas possibilidades: o assédio ser praticado pelo superior hierárquico contra seu subordinado (assédio vertical descendente) ou ser praticado por um inferior hierárquico no intuito de atingir seu superior (assédio vertical ascendente).

##### **3.1.1. Assédio vertical descendente**

Tal prática, no contexto social atual, ocorre com frequência preocupante, em razão dos reflexos do período de reestruturação produtiva das empresas, com formas modernas de gestão, desencadeadas por um voraz processo de globalização; o que muitas vezes acaba por submeter os trabalhadores a uma série de humilhações, constrangimentos, depreciações, que tendem a afetar sua integridade psicológica.

Diante disso, pode-se dizer que o assédio vertical descendente é o mais comum, tendo em vista a desigualdade de posições dos sujeitos envolvidos, em que muitas vezes o superior abusa de seu poder de comando, perseguindo determinados empregados.

Ocorre aqui o desvirtuamento do poder diretivo do empregador, segundo o qual ele pode, por exemplo, impor sanções disciplinares, a fim de manter a boa ordem na empresa, mas tal poder não deve, jamais, ser usado de forma arbitrária, em desconformidade com os preceitos legais.

Esta forma de violência geralmente está atrelada a relações de trabalho autoritárias, nas quais predomina o desrespeito e o rigor excessivo do chefe. Nestes casos, transparece o desvirtuamento do poder diretivo do empregador, que receoso de perder o controle ou pela necessidade que possui de rebaixar os outros para se engrandecer, abusa do seu direito de fiscalizar e punir os empregados, desestruturando o ambiente de trabalho. (AGUIAR, 2008).

O chefe, não pode, por óbvio, a pretexto de seu poder de comando, causar humilhações e constrangimentos ao empregado, extrapolando os limites de seu poder diretivo.

Exemplo que ilustra tal situação é o estabelecimento de metas. Não há abuso algum em se estabelecer metas de produtividade e motivar os empregados a atingi-las. O assédio moral é configurado quando as metas são impossíveis de serem cumpridas, e o empregador pressiona constantemente o trabalhador pelo seu cumprimento, muitas vezes o constrangendo e humilhando.

Também não se admite, no caso das metas, que o chefe estimule brincadeiras vexatórias, constrangendo aqueles empregados que não conseguirem cumprir as metas, incentivando os demais a depreciarem tal trabalhador. Aqui, se as agressões são realizadas tanto pela chefia, como pelos colegas, já se trata de assédio moral misto, que será explicado posteriormente.

Registra-se ainda outra forma de perseguição ao trabalhador por parte de superior hierárquico, qual seja a de deixar o empregado isolado, não lhe atribuir nenhuma tarefa, ou fazê-lo desempenhar funções que exigem bem menos qualificação.

Muitas vezes as empresas deixam de transferir qualquer atividade ao trabalhador, mesmo havendo muito trabalho a ser realizado, mas também não lhe confere permissão para sair mais cedo ou se distrair com jornais ou internet, por exemplo.

Foi o que aconteceu em uma grande empresa estatal, à qual chegou, sem aviso, um diretor executivo do qual queriam manter-se afastados. Ele foi instalado em uma sala distante, sem missão definida, sem contatos, com um telefone que não estava conectado a nada. Depois de um certo tempo em tal situação, esse executivo preferiu matar-se. Pôr em quarentena é algo muito mais gerador de estresse do que sobrecarregar de trabalho, e torna-se rapidamente um processo destruidor. Os dirigentes sentem-se à vontade para servir-se desse sistema com o fim de levar à demissão alguém de quem não mais necessitam. (HIRIGOYEN, 2008, p. 79)

Outro aspecto importante é que, mesmo após a rescisão contratual, o trabalhador tem o direito de manter sua dignidade preservada, não podendo o empregador violá-la nem permitir que outros empregados firam a honra e a imagem do trabalhador que tenha finalizado a relação empregatícia com a empresa.

ASSÉDIO MORAL. PROCEDIMENTO VEXATÓRIO. ABUSO DE DIREITO. DEVER DE BOA-FÉ E DE SOLIDARIEDADE. DANO E INDENIZAÇÃO. A exigência de que o empregado percorra diversos setores da empresa para verificação de pendências e devolução de material não pode ser aceita sob a justificativa de agilização do processo de dispensa. Ao contrário, configura atitude perversa que, deliberadamente, coloca o trabalhador, já desgastado pela perda do emprego, em situação constrangedora. Trata-se do dever de boa-fé que deve permear o contrato de trabalho e que, assim como prevalece nas tratativas preliminares, não se encerra na rescisão. Há que se incentivar atitudes de solidariedade, na dispensa, que, além de reduzir os efeitos estressantes do processo demissional, impedirão que o demitido transmita informações negativas sobre a empresa. Há que se observar, ainda, que a defesa do patrimônio, pelo empregador, é lícita, desde que não transborde os limites necessários e acabe por atingir o patrimônio moral do trabalhador. Configurado o dano moral, a indenização se impõe, também como medida preventiva da reincidência. Recurso provido, no particular, para condenar a ré ao pagamento de indenização por dano moral. (TRT 9ª Região, PR-06011-2006-892-09-00-1-ACO-35424-2008, 2ª Turma, Rel. Marlene T. Fuverki Sugumatsu, publicado no DJPR em 10/10/2008).

### 3.1.2. Assédio vertical ascendente

É aquele praticado por um inferior hierárquico no intuito de atingir seu superior. Tal prática não é tão rara quanto possa parecer, principalmente no serviço público, em que os trabalhadores normalmente gozam de estabilidade.

Pode acontecer o assédio vertical ascendente com a vinda de um novo chefe, que utiliza métodos de trabalho amplamente distintos dos tradicionais do grupo de trabalhadores, e não apresenta a menor flexibilidade no sentido de adaptar-se ao grupo, exigindo tudo como lhe convém. Pode acontecer também no caso de promoção de um ex-colega, causando inveja e despeito nos demais, que desejavam tal promoção.

Veja-se o seguinte caso clínico abordado por Hirigoyen (2008, p. 74):

Muriel foi inicialmente secretária-assistente do diretor de um grande grupo. Em razão de seu empenho no trabalho e de inúmeros cursos noturnos durante anos seguidos, ela

acaba obtendo um cargo de responsabilidade dentro desse mesmo grupo. Quando toma posse do cargo, ela se vê imediatamente transformada em alvo de hostilidade das secretárias com quem trabalhava alguns anos antes: não lhe entregam a correspondência que chega, extraviam arquivos, ouvem suas conversas privadas ao telefone, não lhe transmitem os recados. Muriel se queixa a sua chefia, que lhe retruca que, se ela não consegue fazer-se respeitar pelas secretárias, é porque não tem envergadura para ser quadro de direção. E sugerem-lhe que se transfira pra um cargo de menor responsabilidade.

### **3.2. ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL**

Cuida-se daquele que é praticado entre sujeitos de mesmo nível hierárquico, não havendo relação de subordinação entre si.

Vários motivos podem levar a prática do assédio horizontal, tais como: escolher uma pessoa considerada frágil para humilhar e alcançar determinados objetivos, como o de se valorizar na empresa; inveja, motivada pelo fato de o outro ser mais esforçado; diferenças (mulher em um grupo de homens e vice-versa, homossexualidade, diferença religiosa, racial, política, social...); inimizades, etc. Tem-se assim que a motivação ocorre freqüentemente por inveja, competitividade, ou preconceito.

Pode ser manifestado por brincadeiras maldosas, grosserias, gestos obscenos, menosprezo, isolamento, comunicações incorretas quanto à realização do serviço, exposição da vítima ao ridículo frente aos demais, desaprovação sutil a qualquer comportamento seu, dentre outras ações.

Cathy tornou-se inspetora de polícia por concurso público. Mesmo sabendo que as mulheres representam apenas um sétimo do pessoal da polícia, ela espera ser admitida e depois passar para o Juizado de Menores. Mas, logo que surge um primeiro desentendimento com um colega, ele encerra a discussão dizendo: “Você não é mais que um buraco em cima de patas!” O que faz com que os outros colegas caiam na risada e digam outras coisas. Ela não dá a mão à palmatória, zanga-se e protesta. Em represália, isolam-na e tentam desvalorizá-la junto às demais inspetoras: “Vocês, sim, são mulheres competentes, não são presunçosas metidas a besta!” Quando há uma chamada policial, todo mundo se agita, mas a ela não se dá qualquer explicação. Ela faz perguntas: “Onde, quando, como, em que quadro jurídico?”, e não lhe dão resposta: “Ora, seja lá o que for, você não vai saber fazer mesmo! Melhor ficar aqui e fazer o café!” Ela não consegue marcar uma entrevista para discutir a situação com a chefia. Como dar nome a alguma coisa que ninguém quer sequer ouvir? Ela tem que se submeter ou opor-se ao grupo.

Como se irrita, dizem que é uma desajustada. E esse rótulo torna-se um refrão que Cathy tem que carregar consigo em todas as suas mudanças. Uma noite, depois do serviço, ela deixa, como de costume, sua arma em uma gaveta fechada à chave. No dia seguinte, a gaveta está aberta. Ela recebe uma advertência, por ter feito algo errado. Cathy sabe que só uma pessoa pode ter aberto a gaveta. Pede para ver o comissário, decidida a pôr as coisas em pratos limpos. Ele a convoca juntamente com o colega suspeito, falando em sanção disciplinar. No momento da entrevista, o comissário “se esquece” de falar do problema pelo qual se encontram reunidos e emite vagas críticas a respeito do trabalho dela. E em seguida o relatório é extraviado. Alguns meses depois, quando ela encontra seu amigo e companheiro de equipe com uma bala na cabeça, vítima de suicídio, ninguém vem consolá-la. E debocham de sua fragilidade quando ela pede alguns dias de licença por questões de saúde: “Ora, estamos em um mundo de machos!” (HIRIGOYEN, 2008, p.70).

### **3.3. ASSÉDIO MORAL MISTO**

É o assédio que se materializa com a presença de pelo menos três sujeitos: o assediador vertical, o horizontal e a vítima.

Essa modalidade de assédio é capaz de gerar danos gravíssimos em um curto espaço de tempo, já que a vítima é agredida tanto horizontal (empregados no mesmo nível hierárquico), quanto verticalmente (superior hierárquico).

Voltando a tratar das estipulações de metas, já comentadas no tópico referente ao assédio vertical descendente, mas agora tratando da participação também de colegas de trabalho nas humilhações, veja-se a seguinte ementa:

AMBEV. VENDEDORES. HUMILHAÇÕES PELO NÃO ATINGIMENTO DE METAS. DANO MORAL CONFIGURADO. Impossível desconhecer o caráter nacional da prática odiosa de que se utiliza freqüentemente a reclamada, no sentido de submeter seus empregados vendedores a constantes humilhações, ainda que supostamente "bem-humoradas", no intuito de estimulá-los ao cumprimento de metas. A intensa competitividade do ramo não autoriza o uso de "técnicas motivacionais" que firam a dignidade do trabalhador. Não se pode considerar "normal" que a empresa submeta os trabalhadores a insultos e "premiações" humilhantes diante dos colegas, dando-lhes "marteladas" nos dedos, fazendo-os transitar pelo "corredor polonês" em que ora batem ou apanham, dependendo do desempenho nas vendas etc., tudo a pretexto da busca de eficiência. Conquanto não possa ser debitado como tortura, restou provado que a intensidade do constrangimento físico beirava a violência. De toda a forma, o constrangimento moral é notório, vez que sob a forma de marteladas ou surras, por mais simbólicas que fossem, o que representavam era o fracasso e execração pública do vendedor, desqualificando-o profissionalmente. Pior ainda, essa degradação era

executada pelos próprios colegas, o que tornava mais perversa a prática patronal. Não se desconhece que ambiente de vendas é extremamente competitivo e exige atitude aguerrida. Daí a admitir as práticas da reclamada, reveladas neste e em muitos outros processos, certamente há uma distância muito grande. É cediço que o trabalhador tem o direito inalienável de ver preservada a sua dignidade como pessoa, e bem assim, a dignidade da sua profissão, por menos qualificada que seja. A destruição da auto-estima do trabalhador, através da humilhação perante os semelhantes é método de gestão a ser denunciado, combatido e eliminado. As relações de trabalho são, antes de tudo, relações humanas, que devem pautar-se pelo respeito e compaixão. Não se constrói uma empresa sadia pisoteando os sentimentos dos verdadeiros produtores da riqueza, que são os trabalhadores. A liderança do cobiçado mercado de bebidas do país não deve ser alcançada através do confisco da dignidade e tranquilidade dos colaboradores da AMBEV. Recurso a que se dá provimento, no particular. (TRT 2ª Região, 4ª Turma, Processo 00322200505602005, Rel. Ricardo Artur Costa e Trigueiros, julgado em 19/02/2008, publicado em 29/02/2008).

Ainda para ilustrar tal modalidade, Edward (2005) cita o caso de Ronaldo Nunes Carvalho, vendedor em Porto Alegre, cujo depoimento foi dado à Revista Veja, e publicado na Edição 1913:

Durante um ano e quatro meses vivi num inferno, como vendedor de uma companhia de bebidas. A ordem da gerência era ridicularizar quem não cumpria as metas. Nas reuniões que precediam as nossas saídas para a rua, cada vendedor relatava os resultados do dia anterior. Quando eu era um dos que não tinham alcançado a meta, me via obrigado a pagar prendas, como subir na mesa e fazer flexões. Ao mesmo tempo, meus colegas eram instigados pelos gerentes a passar as mãos nas minhas nádegas. Às vezes, era obrigado a desfilar de saias ou passar por um corredor polonês formado pelos colegas, ouvindo palavrões e ofensas, como 'burro' e 'imprestável'. Em seguida, eu ia para o banheiro e chorava escondido. Um dia de trabalho depois disso era o maior sacrifício. Em casa, vivia estressado, brigava com a minha mulher. Vivía a ponto de explodir.

## **4. TRATAMENTO LEGAL**

No Brasil ainda é muito modesta a legislação específica de combate ao assédio moral, tanto preventiva quanto repressivamente, devendo-se invocar os princípios constitucionais a fim de combater essa violência psíquica, assegurando-se uma proteção a todos os trabalhadores.

Todavia, na própria CLT, há dispositivos nos quais se pode enquadrar o assédio moral, podendo configurar-se hipóteses de despedida indireta (por parte do empregado) ou dispensa com justa causa (por parte do empregador).

Com relação à legislação específica sobre assédio moral, apesar de estar ainda em fase de construção, pode-se observar uma definição minuciosa em várias leis estaduais e municipais referentes ao serviço público, enquanto que nos âmbitos da iniciativa privada e serviço público federal os trabalhadores ainda carecem de uma proteção específica.

### **4.1. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS**

O fato de não existir uma lei específica de âmbito nacional regulando o assédio moral não quer dizer, de forma alguma, que tal prática seja permitida pelo ordenamento jurídico pátrio.

Isto se deve principalmente aos princípios norteadores da Constituição Federal de 1988, como os direitos inerentes à personalidade, destacando-se a dignidade da pessoa humana, consagrada na Carta Magna como fundamento da República (art. 1º, III), a qual é claramente violada pela prática do assédio moral. Vale lembrar também os próprios princípios do Direito do Trabalho, como os da proteção, razoabilidade e boa-fé.

A própria concepção moderna de eficácia horizontal dos direitos fundamentais, ao prescrever que não apenas o Estado pode figurar como agente violador de tais direitos, mas também os particulares, traduz a idéia de que o trabalhador, sendo antes de tudo um ser humano, possui todos os direitos constitucionais inerentes à pessoa, os quais não podem ser suprimidos na relação laboral.

Assim, plenamente possível é a invocação do princípio da dignidade humana, previsto no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, como forma de proteção ao empregado que, no exercício do seu labor, é assediado moralmente por um empregador que, ao praticar tais atos ou consentir que os mesmos sejam praticados, viola princípios, normas constitucionais e descumpre com a função social do contrato de trabalho. Por outra vertente, temos que os ataques perpetrados pelo agressor no ambiente de trabalho, que achincalham a auto-estima da vítima e ofendem sua honra (subjéctiva e objectiva), intimidade e imagem, infringem o direito fundamental elencado no artigo 5º, inciso X, da Carta Magna, assegurando-se, ao ofendido, o direito à indenização pelos danos materiais e morais decorrentes da violação. Outras normas constitucionais podem, ainda, ser invocadas para a proteção do empregado, a exemplo dos artigos 7º, inciso XXII, 170, inciso VI e 225, *caput*, que obrigam o empregador, sob pena de responsabilização, a garantir um meio ambiente de trabalho seguro e sadio, livre de fenômenos maléficis que causem danos à saúde física e psíquica do obreiro, como o assédio moral. (AGUIAR, 2008).

Destarte, com base na doutrina existente a respeito do assédio moral, a jurisprudência passou a atentar para tal fenômeno, tão recorrente nos mais variados ambientes laborais, impondo a responsabilização dos seus agentes.

As relações de trabalho devem pautar-se pela respeitabilidade mútua, face ao carácter sinalagmático da contratação, impondo-se aos contratantes, reciprocidade de direitos e obrigações. Desse modo, ao empregador, além da obrigação de dar trabalho e de possibilitar ao empregado a execução normal da prestação de serviços, cabe, ainda, respeitar a honra, a reputação, a liberdade, a dignidade e integridade física, intelectual e moral de seu empregado. Isto porque tratam-se de valores que compõem o patrimônio ideal da pessoa, assim conceituado o conjunto de tudo aquilo que não seja susceptível de valoração econômica, integrando os chamados direitos da personalidade, essenciais à condição humana e constituindo assim, bens jurídicos invioláveis e irrenunciáveis. Tais valores foram objeto de preocupação do legislador constituinte de 1.988, que lhes deu *status de* princípios constitucionais que fundamentam a República (CF, artigo 1º, incisos III e IV), assegurando o direito à indenização pelo dano material e moral decorrente de sua violação (CF, art.5º,V e X). (TRT 2ª Região, Acórdão nº 20100348313, Processo nº 01693200844402000, 4ª Turma, Rel. Ricardo Artur Costa e Trigueiros, publicado em 07/05/2010).

## 4.2. ASSÉDIO MORAL NA CLT

O assédio moral, pelo entendimento doutrinário e jurisprudencial, pode ser enquadrado em vários dispositivos da própria CLT, como o art. 483, que dispõe sobre as hipóteses de dispensa indireta, ou seja, aqueles casos em que se admite o desfazimento da relação empregatícia por parte do trabalhador, sem prejuízo da devida indenização.

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. DIREITO À INDENIZAÇÃO. RESCISÃO INDIRETA. O assédio moral pode ser conceituado como o abuso praticado no ambiente de trabalho, de forma anti-ética, intencional e maliciosa, reiterado no tempo, com o intuito de constranger o trabalhador, através de ações hostis praticadas por empregador, superior hierárquico ou colega de trabalho, que causem intimidações, humilhações, descrédito e isolamento, provocando na vítima um quadro de dano físico, psicológico e social. Sua natureza é predominantemente psicológica, atentando sempre contra a dignidade da pessoa humana. In casu, a reclamante sofreu assédio moral na ré quando integrava a CIPA e encontrava-se grávida, possuindo à época, dupla estabilidade provisória. Foi alvo de um conjunto de práticas persecutórias por parte da superiora (que inclusive veio a ser despedida), tendo sido transferida de setor, perseguida e submetida a diversos outros constrangimentos, numa escalada de pressões desencadeada com vistas a fazê-la pedir demissão, livrando-se a empresa de incômoda garantia de emprego. Assim, diante de tais práticas resta presumido o impacto moral e psicológico sofrido pela empregada, sendo-lhe devida a indenização por danos morais tal como arbitrada, **bem como o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho e verbas decorrentes em face da culpa patronal**, considerando-se ainda o período de estabilidade a que faz jus. Recurso da reclamada ao qual se nega provimento, no particular. (TRT 2ª região, Processo nº 00757-2007-079-02-00-5, Acórdão nº 20091082301, 4ª Turma, Rel. Ricardo Artur Costa e Trigueiros, julgamento em 01/12/2009, publicação em 18/12/2009, grifo nosso).

Confira-se então o disposto no art. 483 da CLT:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

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

Percebe-se facilmente que a conduta prevista na alínea “e” do artigo supracitado pode caracterizar assédio moral, por tratar de ofensa à honra e à imagem do indivíduo, desde que presentes os outros elementos caracterizadores da violência psicológica, já explicados anteriormente.

Deve-se atentar também para o fato de que as outras condutas previstas no art. 483 podem configurar assédio moral, a depender do caso concreto, principalmente se houver cumulação de tais práticas.

Contudo, pela leitura das alíneas dos dispositivos acima transcritos, nota-se que elas identificam precipuamente o assédio vertical descendente. Por outro lado, o assédio vertical ascendente e o horizontal podem ser enquadrados no art. 482 do mesmo diploma legal, que trata das hipóteses de justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador. Veja-se o que dispõe o caput e as alíneas “b”, “j” e “k” deste artigo:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:  
[...]  
b) incontinência de conduta ou mau procedimento;  
[...]  
j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;  
k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;  
[...]

Deste modo, realizando-se um esforço de exegese, o assédio vertical ascendente poderia ser configurado na hipótese do art. 482, “b” (mau procedimento por parte do trabalhador) e “k”, enquanto o horizontal poderia ser verificado nas alíneas “b” e “j”, justificando a dispensa do empregado pelo cometimento de justa causa.

### **4.3. LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA**

Consoante já afirmado, no Brasil o assédio moral carece de um tratamento legal específico que proteja todos os trabalhadores, devendo-se recorrer aos princípios constitucionais a fim de combater tal fenômeno.

Mesmo assim, em relação ao serviço público estadual e municipal, já existem várias leis que tratam especificamente do terror psicológico, algumas atentas inclusive ao seu aspecto preventivo; enquanto que nos âmbitos da iniciativa privada e serviço público federal os trabalhadores ainda carecem de uma proteção específica.

#### 4.3.1. Setor público municipal

A primeira lei brasileira a respeito do assédio moral foi publicada pelo município de Iracemápolis/SP (Lei nº 1.163/2000), tendo aplicação restrita aos servidores públicos desta localidade, nos seguintes termos:

Artigo 1.º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:

I - Advertência.

II - Suspensão, impondo-se ao funcionário a participação em curso de comportamento profissional;

III - Demissão.

Parágrafo Único - Para fins do disposto nesta Lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

Após a iniciativa do município de Iracemápolis, vários outros passaram a legislar no sentido de combater a prática do assédio moral no âmbito da administração municipal. Por ordem cronológica de aprovação:

- Cascavel/PR (Lei nº 3.243, de 15/05/2001);
- Guarulhos/SP (Lei nº 358, de 19/07/2001);
- Sidrolândia/MS (Lei nº 1.078, de 05/11/2001);
- Jaboticabal/SP (Lei nº 2.982, de 17/11/2001);
- Ubatuba/SP (Lei nº 2.120, de 20/11/2001);
- São Paulo/SP (Lei nº 13.288, de 10/01/2002);
- Natal/RN (Lei nº 189, de 23/02/2002);
- Americana/SP (Lei nº 3.671, de 07/06/2002);

- Campinas/SP (Lei nº 11.409, de 04/11/2002);
- Divinópolis/MG (Lei nº 5534, de 17/12/2002);
- São Gabriel do Oeste/MS (Lei nº 511, de 04/04/2003);
- Ribeirão Preto/SP (Lei nº 9.743, de 19/02/2003);
- Presidente Venceslau/SP (Lei nº 2.377, de 04/12/2003);
- Porto Alegre/RS (Lei complementar nº 498, de 19/12/2003);
- Santo André/SP (Lei nº 8.629, de 03/01/2004);
- Sorriso/MT (Lei nº 1.210, de 01/04/2004);
- Catanduva/SP (Lei nº 4.205, de 04/05/2006);
- Fazenda Rio Grande/PR (Lei nº 491, de 01/09/2007).

Em geral tais municípios utilizaram o mesmo conceito adotado pela norma municipal de Iracemápolis, ou seja, seguindo a conceituação já empregada na doutrina. Conforme orienta Nascimento (2009, p. 08, grifo do autor):

Os principais pontos abordados nas legislações municipais são:

(i) **Aspecto subjetivo:** a grande maioria direciona a vedação do assédio moral a todos os servidores, não fazendo distinção entre superiores hierárquicos ou funcionários entre si, exceto a lei da cidade de Natal, a qual sujeita tão somente aqueles nomeados para cargos de confiança, excluindo os efetivos.

(ii) **Sanção:** estabelecem as seguintes penalidades: advertência, suspensão, a qual pode ser cumulada com a participação em curso de aprimoramento profissional e multa, e exoneração/demissão, obedecendo-se um critério de graduação.

(iii) **Procedimento:** a parte ofendida ou a autoridade que tiver conhecimento da infração poderá, de ofício, iniciar procedimento administrativo para apuração daquela, sendo assegurada a ampla defesa.

Cumprir registrar a existência de projetos de lei para coibir o assédio moral em diversos outros municípios, tais como Amparo/SP, Botucatu/SP, Guararema/SP, Diadema/SP,

Guaratinguetá/SP, Jales/SP, Itirapina/SP, São José do Rio Preto/SP, Cruzeiro/SP, Santos/SP, São José dos Campos/SP, Vitória/ES, Curitiba/PR, Castro/PR, Flores da Cunha/RS, Reserva do Iguaçu/RS, Coité/BA e Teixeira de Freitas/BA.

#### 4.3.2. Setor público estadual

A primeira lei estadual a regular o assédio moral no âmbito trabalhista foi a Lei nº 3.921, de 23/08/2002, do Estado do Rio de Janeiro, que assevera:

Art. 1º - Fica vedada, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado e que implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.

Art. 2º - Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido.

Nota-se que tal legislação veda somente o assédio moral praticado por superior hierárquico contra subordinado, ou seja, o assédio vertical descendente. Ilustrando um rol de condutas a serem tipificadas como assédio moral, o parágrafo único do retro transcrito art. 2º dispõe:

Parágrafo único - O assédio moral no trabalho, no âmbito da administração pública estadual e das entidades colaboradoras, caracteriza-se, também, nas relações funcionais escalões hierárquicos, pelas seguintes circunstâncias:

I - determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o cargo do servidor ou em condições e prazos inexecutáveis;

II - designar para funções triviais, o exercente de funções técnicas, especializadas ou aquelas para as quais, de qualquer forma, sejam exigidos treinamento e conhecimento específicos;

- III - apropriar-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;
- IV - torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, isolando-o de contatos com seus colegas e superiores hierárquicos ou com outras pessoas com as quais se relacione funcionalmente ;
- V - sonegar de informações que sejam necessários ao desempenho das funções ou úteis à vida funcional do servidor;
- VI - divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas, ou subestimar esforços, que atinjam a saúde mental do servidor; e
- VII - na exposição do servidor ou do funcionário a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Então, outros Estados passaram a editar leis versando sobre assédio moral: Paraíba (LC nº 63, de 09/07/2004), São Paulo (Lei nº 12.250, de 09/02/2006, Rio Grande do Sul (LC nº 12.561, de 12/07/2006).

Além disso, cumpre destacar a existência de projetos de lei em diversos Estados, tais como Bahia, Pernambuco, Espírito Santo e Ceará. O projeto de lei cearense, de iniciativa do Deputado Estadual Chico Lopes (15/05/2003), é extremamente semelhante ao texto da lei estadual do Rio de Janeiro, assim como os demais.

#### 4.3.3. Setor público federal

Consoante já dito, não há no âmbito do setor público federal lei que trate específica e diretamente do assédio moral, apenas projetos de lei, os quais se encontram pendentes de aprovação.

O PL nº 4.591/2001, proposto pela então Deputada Rita Camata visava alterar a Lei nº 8112/1990 para tratar do assédio moral no âmbito dos servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais. A redação dos dispositivos do projeto era bastante semelhante à das leis municipais citadas, ou seja, tomou-se por base a definição da lei municipal de Iracemápolis.

Todavia, o projeto foi arquivado. Com o mesmo objetivo, qual seja o de reformar a Lei nº 8112/1990 para regular a prática de assédio moral, foi proposto o PL. nº 5.972/2001 pelo então Deputado Inácio Arruda. Então, este projeto de lei foi apensado ao PL. nº 4591/2001, sendo também arquivado.

Há também tentativas de se alterar o Código Penal, a fim de punir criminalmente os praticantes de assédio moral. Neste sentido, foram propostos o PL. nº 4742/2001, de autoria do então Deputado Federal Marcos de Jesus, e o PL. nº 5.971/2001, de autoria do então Deputado Inácio Arruda.

O primeiro projeto objetiva acrescentar ao Código Penal o art. 146-A, com a seguinte redação:

Art. 146-A. Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral.  
Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa.

Já o segundo visa incluir no Código Penal o art. 203-A, dispondo que:

Art. 203-A Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica.  
Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa.

#### 4.3.4. Setor privado

Também há iniciativas dos legisladores brasileiros com a finalidade de tentar coibir a prática de assédio moral no âmbito da iniciativa privada, através de uma lei federal.

Neste sentido, encontra-se o PL. nº 5.970/2001, apresentado pelo então Deputado Inácio Arruda. Tal projeto visa acrescentar ao art. 483, da CLT, já citado neste trabalho, a alínea “h”, conforme explicitado abaixo:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:  
[...]  
h) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele, coação moral, por meio de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade e/ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções.

Há ainda o PL nº 2.369/2003, de autoria do então Deputado Mauro Passos. Tal projeto não propõe alterações à CLT, mas também visa combater o assédio moral, nos seguintes termos:

Art. 1º É proibido o assédio moral nas relações de trabalho.

Art. 2º Assédio moral consiste no constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, através de atos repetitivos, tendo como objetivo, deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho e que:

I - atente contra sua dignidade ou seus direitos, ou

II - afete sua higidez física ou mental, ou

III – comprometa a sua carreira profissional.

Enfim, existem diversas tentativas dos legisladores em editar uma lei específica de combate ao assédio moral. Percebe-se que alguns dos projetos de lei tratam somente do assédio vertical descendente, objetivando coibir o abuso de poder pelo superior hierárquico, enquanto outros possuem uma visão mais abrangente, visando combater os diversos tipos de assédio.

## **5. RESPONSABILIDADE CIVIL**

Aqui será feito um estudo acerca dos danos materiais e morais decorrentes do assédio moral, bem como da responsabilidade por tais danos. É plenamente sabido que o assédio moral gera evidentemente danos morais, por atentar contra a dignidade da pessoa, tratando-se de uma violência psicológica.

Entretanto, apesar de se voltarem todas as atenções para o dano moral decorrente do assédio, cumpre advertir que a vítima também terá direito de pleitear indenização por danos materiais, quais sejam aqueles que repercutem sobre o patrimônio do agredido suscetível de aferição econômica, conforme o art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, abaixo transcritos:

Art. 5º [...]

V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Para exemplificar a ocorrência de danos materiais, o terror psicológico pode levar a vítima a sofrer várias doenças ou alterações psíquicas, como depressão, insônia, dores pelo corpo, o que, por sua vez, deve levar a gastos com medicamentos, tratamentos psiquiátricos, internações, etc.

### **5.1. DANO MORAL: DISTINÇÃO PARA ASSÉDIO MORAL E DANO PSÍQUICO-EMOCIONAL**

Primeiramente, cabe aqui que se estabeleça uma distinção entre assédio moral e dano moral, tendo em vista a confusão que se faz acerca dos dois. O assédio moral se concretiza pela conduta abusiva, repetida e prolongada, que atenta contra a dignidade do indivíduo, através de humilhações, constrangimentos, depreciações, dentre outras práticas, tendo como efeito o dano moral.

Assim, o dano moral é representado pela consequência da violação dos direitos da personalidade, que se deu através da prática do assédio moral. Em outros termos, por assédio moral subentende-se a conduta abusiva do agressor e seu potencial lesivo, enquanto por dano moral deve-se entender o dano extrapatrimonial sofrido pela vítima, o efeito causado pelo atentado contra a sua dignidade.

Realmente não se pode confundi-los, até porque, conforme já explicado neste trabalho, as práticas de assédio moral, sexual, e agressão pontual moral configuram meios de constrangimento do empregado, por ferir sua dignidade, gerando o direito a reparação pelo dano moral sofrido, consequência, portanto, das três práticas citadas.

Nas palavras de Pamplona Filho (2006): “de fato, o assédio, seja sexual ou moral, é uma conduta humana, como elemento caracterizador indispensável da responsabilidade civil, que gera potencialmente danos, que podem ser tanto materializados, quanto extrapatrimoniais.”

Na verdade, nota-se que tal distinção, na prática, não é de fácil percepção. Pelo contrário, muitas vezes doutrina e jurisprudência os tratam sem estabelecer nenhuma diferença, não havendo um posicionamento claro sobre o tema.

Todavia, a explicação feita é bastante útil para que se faça uma distinção mais importante e de maior relevância prática, qual seja entre dano moral e psíquico-emocional. O dano psíquico-emocional refere-se a algum mal causado a saúde mental da vítima do terror psicológico, uma alteração psíquica, patologia.

Consoante já tratado quando do estudo dos elementos do conceito de assédio moral, há doutrinadores que defendem a necessidade de ocorrência de doença psíquico-emocional para que se configure o assédio.

Todavia, a posição aqui adotada é a de que, o fato da vítima não vir a sofrer alguma doença psíquica motivada pelas agressões não pode afastar a caracterização do fenômeno. O próprio conceito adotado pelos doutrinadores aponta que o assédio moral se configura pela conduta abusiva capaz de gerar danos a saúde psíquica do indivíduo, levando-se em conta o critério do senso comum, do homem médio, não sendo obrigatória, portanto, a ocorrência do dano psíquico.

Assim, o dano psíquico-emocional pode advir do assédio moral, mas sua ocorrência não é obrigatória. Como se sabe, há indivíduos mais resistentes ao assédio moral, não sofrendo qualquer tipo de doença psíquica motivada pelas agressões, o que não quer dizer que não possam ser vítimas do terror psicológico.

O que se exige é o potencial ofensivo das agressões, no sentido de serem aptas a abalar psicologicamente a vítima, podendo inclusive vir a causar doenças crônicas. A maior ou menor resistência ou sensibilidade da vítima frente aos ataques é fator menos importante, frente ao potencial lesivo do ato perverso.

Já o dano moral decorre naturalmente da prática do assédio moral, é presumido. As condutas abusivas, de humilhações, constrangimentos, perseguições, com a violação da honra e da dignidade do agredido, geram, por via de consequência, danos à esfera extrapatrimonial da vítima.

Segundo destaca Alice Monteiro de Barros (2007, apud PESSANHA, 2009):

A doutrina distingue o dano psíquico do dano moral. O primeiro se expressa por meio de uma alteração psicopatológica comprovada, e o segundo lesa os direitos da personalidade e gera consequências extrapatrimoniais independente de prova, pois se presume. O dano moral independe do dano psíquico. O dano psíquico é dispensável, devendo o assédio moral ser definido pelo comportamento do assediador e não pelo resultado danoso, uma vez também que a Constituição vigente protege não apenas a integridade psíquica como a moral.

Então, pode-se concluir que o dano moral já se presume quando da ocorrência do assédio moral, enquanto o dano psíquico pode ou não advir da prática do assédio. A doença psíquico-emocional figura como importante consequência e possui relevância como elemento de prova da violência psicológica, mas não é um requisito para sua existência.

## 5.2. RESPONSABILIDADE

Segundo Maria Helena Diniz (1996, p. 30, apud NASCIMENTO, 2009, p. 138):

Responsabilidade civil é a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato por ela mesmo praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal.

A responsabilidade civil pode ser subjetiva ou objetiva. A primeira assenta-se fundamentalmente na idéia de culpa. Se não há culpa (*lato sensu*: culpa propriamente dita ou na forma dolosa), não há responsabilidade. Dessa maneira, são seus pressupostos: a ação ou omissão dolosa ou culposa do agente, o dano e o nexo de causalidade entre ambos.

Já a segunda prescinde de culpa, satisfazendo-se apenas com o dano e o nexo de causalidade, não se exigindo prova de culpa do agente para que seja obrigado a reparar o dano. Aqui prepondera o dano, independentemente de dolo ou culpa do agente.

Pode-se notar que o dano é pressuposto essencial para a concretização da responsabilidade e da indenização na esfera civil. Neste ponto torna-se fundamental a distinção feita entre dano moral e psíquico-emocional. O dano que se exige é o moral. A doença psíquico-emocional pode advir do assédio, tendo grande importância inclusive para a fixação da indenização, mas não é obrigatória para sua configuração, conforme já amplamente explicado.

### 5.2.1. Da responsabilidade civil do empregador por ato do empregado ou preposto

Conforme assevera PAMPLONA FILHO (2006):

De acordo com o novo ordenamento jurídico, a responsabilidade civil do empregador por ato causado por empregado, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele, deixou de ser uma hipótese de responsabilidade civil subjetiva, com presunção de culpa (Súmula n. 341 do Supremo Tribunal Federal), para se transformar em uma hipótese legal de responsabilidade civil objetiva.

A súmula nº 341 do STF assevera que “é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”. Esta súmula foi editada ainda quando da vigência do Código Civil de 1916, no qual a responsabilidade do empregador por ato de empregado era tratada com base em presunções de culpa, revelando-se como hipótese de responsabilidade civil subjetiva.

Todavia, a sistemática adotada pelo Código Civil de 2002 trouxe uma nova perspectiva, estabelecendo a responsabilidade objetiva do empregador ou comitente pelos atos praticados por seus empregados, conforme se demonstra:

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;

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.

A esse respeito, observam-se também os seguintes julgados:

**RESPONSABILIDADE DE EMPREGADO OU PREPOSTO POR DANOS MORAIS. ASSUNÇÃO PELO EMPREGADOR.** Se o ato que provou os danos morais foi praticado por empregado ou preposto do empregador, este assume a responsabilidade, por força do art.932,III, do Código Civil brasileiro. (TRT 2ª, Acórdão nº 20100228652, Processo nº 00657-2006-087-02-00-2, Rel. Jonas Santana de Brito, 3ª Turma, julgado em 19/01/2010, publicado em 26/03/2010).

**ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO.** O terror psicológico dentro da empresa, que caracteriza o assédio moral, é manifestado através de comunicações verbais e não-verbais, como gestos, suspiros, levantar de ombros, insinuações, zombarias, que visam desestabilizar emocionalmente o empregado, humilhá-lo, constrangê-lo, indo do seu intencional isolamento dos demais colegas, numa 'sala de castigos', por exemplo, por não haver alcançado a meta de vendas, a atos que forcem seu pedido de demissão e até, em casos extremos, o suicídio. Contudo, a realidade diária se encarrega de demonstrar outras situações que, também, dão ensejo ao assédio moral, como no caso dos autos. Aqui o constrangimento é perpetrado sobre a reclamante, através dos prepostos das reclamadas que praticavam atos de perseguição, ameaças frequentes de demissão e desmoralização profissional perante colegas e terceiros, imiscuindo-se na seara da intimidade da trabalhadora, ferindo sua honra e imagem, descurando-se, outrossim, do dever de decoro profissional, obrigando a indenizar. (TRT 23ª Região, Processo RO 00057.2005.001.23.00-2, Rel. Desembargador Roberto Benatar, julgado em 05/12/2006, publicado em 15.12.2006).

ASSÉDIO MORAL PRATICADO POR PREPOSTO DA EMPRESA. Não se trata de negócio jurídico entre pessoas físicas capazes de direito. O Sr. Leopoldo Dalle Piage Junior era superior do reclamante, preposto da empresa, e utilizou-se de sua posição de comando para obter vantagens pessoais, inclusive negociando as férias dos empregados. O empregador é responsável pelos atos dos seus prepostos de forma objetiva (art. 932, III CC). (TRT 2ª, 4ª Turma, Processo nº 00880200601502006, Rel. Ivani Contini Bramante, julgado em 14/04/2009, publicado em 28/04/2009).

Nota-se claramente que tal legislação impõe a responsabilidade civil objetiva da empresa, não se falando em presunção de culpa, superando então o entendimento firmado na súmula nº 341 do STF, que tratava de responsabilidade subjetiva.

Na verdade, não é que esteja superada a validade da referida súmula. Deve-se ter em mente que, com a nova sistemática adotada pelo Código Civil de 2002, a súmula supracitada estabelece uma presunção de responsabilidade do empregador, e não de culpa, por se tratar de responsabilidade objetiva (aquela em que é irrelevante apurar a culpa do agente).

Dessa maneira, desnecessário apurar-se culpa *in vigilando* (conseqüente da desatenção, falta de vigilância por parte do empregador em relação ao empregado ou preposto agressor) ou *in eligendo* (evidenciada pela culpa na escolha de empregado o preposto).

Adverte-se ainda que, ao estabelecer tal presunção pelos atos culposos do empregado, quis o tribunal tratar da culpa em sentido amplo, ou seja, nas suas duas modalidades, que são a culpa em sentido estrito e o dolo. No caso de prática de assédio moral, o dolo é indispensável. Não existe *mobbing* sem a intenção de atingir (prejudicar) o empregado, deteriorando seu ambiente laboral.

A noção de responsabilidade objetiva da empresa coaduna-se perfeitamente com o princípio trabalhista da alteridade, segundo o qual o empregador deve responder pelos riscos econômicos da atividade exercida.

A própria CLT, em seu art. 2º, prescreve que “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

A característica da assunção dos riscos do empreendimento ou do trabalho consiste na circunstância de impor a ordem justralhista à exclusiva responsabilidade do empregador, em contraponto aos interesses obreiros oriundos do contrato pactuado, os ônus decorrentes de sua atividade empresarial ou até mesmo do contrato empregatício celebrado. Por tal característica, em suma, o empregador assume os riscos da empresa, do estabelecimento e do próprio contrato de trabalho e sua execução. A presente característica é também conhecida pela denominação *alteridade* (*alter*: outro; *-i-*; *dade*: qualidade – isto é, qualidade do outro ou que está no outro. Sugere a expressão que o contrato de trabalho transfere a uma das partes todos os riscos a ele inerentes e sobre ele incidentes: os riscos do empreendimento empresarial e os derivados do próprio trabalho prestado. (DELGADO, 2008, p. 395).

Por óbvio, para que a empresa seja responsabilizada pelo assédio moral cometido por seu empregado ou preposto, faz-se necessário também o fator da responsabilidade subjetiva (ação ou omissão dolosa ou culposa – no assédio moral a conduta é necessariamente dolosa, nexos de causalidade e dano moral) na relação entre o agressor e a vítima.

Isso se depreende da própria conceituação de assédio moral já abordada, que apresenta como requisitos a conduta abusiva, freqüente e repetida no tempo, o dolo (finalidade de atingir o empregado), culminando no dano moral, que se presume pela ofensa à dignidade do agredido, através das mais diversas práticas de terror psicológico no ambiente laboral (nexos de causalidade).

Assim, os elementos indispensáveis para a configuração do assédio englobam aqueles necessários para a concretização da responsabilidade subjetiva.

Logo, diante da verificação da prática do *mobbing* praticado por empregado ou preposto, conseqüentemente tem-se presentes os requisitos para a configuração da responsabilidade subjetiva do agressor.

Na verdade, na prática de qualquer tipo de assédio moral no ambiente laboral serão preenchidos os requisitos de concretização da responsabilidade subjetiva do agente assediador. Tal explicação mostra-se relevante a título didático, bem como porque a jurisprudência costuma abordar tais requisitos.

Diante disso, percebe-se mais um traço distintivo entre o *mobbing* e o dano moral. Para que surja a obrigação de indenizar do empregador (responsabilidade objetiva) pelo dano moral sofrido pelo empregado, de acordo com a legislação civil supracitada, basta a prova de que a

vítima teve sua dignidade lesada no ambiente laboral, mesmo que por empregado ou preposto, e o nexo de causalidade entre ato e dano.

Todavia, sem que se demonstre todos os requisitos já expostos para a configuração do assédio moral, tal agressão evidentemente deverá gerar para a vítima o direito de pleitear indenização por danos morais, mas não pela prática do terror psicológico. Assim, para fazer jus à indenização por assédio moral o requerente, evidentemente, deve provar sua existência.

DANO MORAL. ATO DO PREPOSTO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. QUANTUM INDENIZATÓRIO. 1. **Para a verificação da ocorrência de efetivo dano de ordem moral, a ensejar reparação civil nos termos dos incisos V e X do art. 5º da CF/88, em razão da atitude de preposto do Empregador, é desnecessária a prova da culpa patronal, basta a elucidação da concretização de conduta capaz de lesionar a dignidade humana praticada pelo preposto, e a elucidação do nexo causal entre esta conduta e a lesão, a teor do que dispõem o inciso III do art. 932 c/c art. 942, ambos do CC.** No caso dos autos, como restaram claramente provadas a acusação de furto e a ameaça de dispensa, praticadas pela preposta do Banco Reclamado contra a Autora, não merece reparos a r. sentença que reconheceu a presença dos requisitos imprescindíveis da reparação civil. 2. Apenas assiste razão ao Banco Recorrente no que toca ao valor arbitrado à condenação, pois se afigura exorbitante em virtude de dois motivos: a um, ante a conduta contributiva da Autora para a ocorrência dos fatos que provocaram a sua lesão moral, consubstanciada na prática de atividade que não lhe era cabível, qual seja, auxiliar clientes na utilização de caixa eletrônico; a dois, **porque a Acionante não logrou êxito em provar que após o esclarecimento dos fatos sofreu assédio moral**, devendo, assim e, em atenção ao princípio da razoabilidade, ao princípio da vedação do enriquecimento ilícito e às finalidades compensatório e pedagógica da reparação civil, ser minorado o montante indenizatório. Apelo do primeiro Demandado ao qual se dá parcial provimento. (TRT 23ª, Processo RO- 00723.2007.056.23.00-2, Rel. Luiz Alcântara, 2ª Turma, julgado em 08/10/2008, publicado em 13/10/2008, grifo nosso).

### 5.2.2. Da responsabilidade de quem praticou o ato

Como visto no tópico anterior, o empregador responde objetivamente pelos atos cometidos por seus empregados que causem danos morais a *outrem* no exercício da atividade laboral.

Todavia, evidentemente, na ocorrência de assédio moral praticado por empregado ou preposto contra outro trabalhador da empresa, nada impede a responsabilização direta do agressor, tratando-se aqui de hipótese de responsabilidade civil subjetiva.

Em relação à responsabilidade subjetiva, prescreve o Código Civil que:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

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

E no que concerne à responsabilização, o art. 927 do mesmo diploma legal estabelece que “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Dessa forma, tem-se nos dispositivos supra transcritos a previsão da responsabilização direta do agente causador do dano, que fica obrigado a repará-lo.

Ocorre que muitas vezes prefere-se pleitear a indenização por danos morais contra o empregador, por falta de condições financeiras do agente assediante para arcar com tais custos.

Em relação ao assédio moral praticado pelo empregador, parece ainda mais óbvio que este deva ser responsabilizado diretamente pelos danos (responsabilidade subjetiva). Deve-se lembrar ainda que tal prática autoriza o desfazimento da relação empregatícia por parte do trabalhador, através da modalidade da rescisão indireta, prevista no art. 483 da CLT.

Neste sentido, expõem-se algumas decisões sobre o tema:

ASSÉDIO MORAL - RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - CABIMENTO. O assédio moral, como forma de degradação deliberada das condições de trabalho por parte do empregador em relação ao obreiro, consubstanciado em atos e atitudes negativas ocasionando prejuízos emocionais para o trabalhador, face à exposição ao ridículo, humilhação e descrédito em relação aos demais trabalhadores, constitui ofensa à dignidade da pessoa humana e quebra do caráter sinalagmático do Contrato de Trabalho. Autorizando, por conseguinte, a resolução da relação empregatícia por justa causa do empregador, ensejando inclusive, indenização por dano moral. (TRT 15ª, Processo nº 01711-2001-111-15-00-0 RO, Rel. Mariane Khayat F. do Nascimento, publicado em 21/03/2003).

ASSÉDIO MORAL. Dispensar o empregado é direito potestativo do empregador. Não se admite, porém, que lance mão habitualmente da ameaça da utilização desse direito para pressionar o empregado, visando o aumento de produção. Ao assim agir, inclusive submetendo o empregado a comentários humilhantes e vexatórios sobre sua produção e

capacidade, configura-se o assédio moral, passível de indenização, pois afeta diretamente a dignidade do trabalhador e a sua integridade psíquica e até física, violando princípio fundamental da Constituição da República (art. 1º, III da C.F.). (TRT 3ª, Processo 00021-2004-097-03-00-0 RO, Rel. Denise Alves Horta, 8ª Turma, DJMG 24/07/2004, p. 14).

#### RECURSO ORDINÁRIO.

1. [...]

2. ASSÉDIO MORAL. EMPREGADO QUE PERMANECE EM DEPARTAMENTO SEM EXERCER TAREFA ALGUMA DURANTE LONGO PERÍODO DO CONTRATO DE TRABALHO. O empregador que não atribui tarefas ao empregado coloca-o em evidência de forma negativa, pois a principal obrigação do trabalhador no contrato de trabalho é o efetivo emprego da sua força de trabalho. Não é razoável que um empregador pague salários sem exigir a contraprestação. Isso porque o caráter sinalagmático e comutativo do contrato de trabalho tem como principal obrigação para o empregador pagar salários e para o empregado vender a sua força de trabalho. Ao proceder dessa forma o empregador ofende o decoro profissional pois marginaliza o trabalhador da organização da sua atividade produtiva. Essa demonstração silenciosa de menosprezo e discriminação - que corresponde ao assédio moral - tem por objetivo compelir o empregado a pedir demissão. Há nesse caso ofensa à honra subjetiva do trabalhador, o que enseja reparação pecuniária a par de rigorosa reprimenda por parte do Poder Judiciário (inciso X do art. 5º da CF). (TRT 2ª, Processo nº 01078-2007-341-02-00-5, Acórdão nº 20100281405, Rel. Marcelo Freire Gonçalves, 12ª Turma, julgado em 08/04/2010, publicado em 16/04/2010).

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. Passando o reclamante, detentor de cargo de confiança, a subalterno daqueles que deveriam auxiliá-lo, ficando destituído de qualquer função após ter sido remanejado para outro setor, além de ficar impedido de participar das reuniões de trabalho para a quais somente os outros colegas eram convocados, não se pode ignorar a repercussão negativa ou abalo moral causado ao empregado tido como indigno de confiança. Adotando o empregador tal atitude, sem respaldo satisfatório em provas, ocorre a quebra das obrigações recíprocas inerentes ao contrato, devendo responder pela indenização decorrente dos danos morais causados ao trabalhador. (TRT 3ª, Processo 00840-2005-044-03-00-3 RO, Rel. Bolívar Viégas Peixoto, 3ª Turma, DJMG 11/02/2006, p.7).

#### 5.2.3. Do direito de regresso do empregador contra o empregado ou preposto

Como se sabe, a responsabilidade é objetiva do empregador pelos atos de seus empregados ou prepostos no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.

Entretanto, essa responsabilização objetiva do empregador, por si só, poderia ensejar conluíus entre empregados da empresa a fim de ingressarem com uma ação contra o empregador pleiteando indenizações por danos morais, o que não deve ser amparado, de forma alguma, pelo ordenamento jurídico.

Vale lembrar aqui novamente inclusive o dever da boa-fé, que também é inerente ao contrato de trabalho. Tal princípio, assim, deve ser observado tanto pelo empregador como pelos trabalhadores, durante o curso do vínculo empregatício e até mesmo após seu desfazimento.

Ademais, apesar de o princípio da alteridade asseverar que os riscos da atividade econômica correm por conta do empregador, este não pode ficar suscetível constantemente a sérios prejuízos por atos que não concorreu com culpa.

Neste sentido, prescreve o art. 934 do Código Civil que:

Art. 934. Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz.

No que concerne às relações trabalhistas, tal dispositivo deve ser interpretado em conformidade com o art. 462 da CLT, o qual dispõe:

Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

Deste modo, o Código Civil determina o direito do empregador de ajuizar ação regressiva para ser restituído do que houver pago pelos danos ocasionados por seus empregados ou prepostos.

Já na CLT, no dispositivo transcrito, há a previsão de que o empregador só poderá efetuar descontos no salário do empregado por danos por ele causados, diante da existência prévia de acordo, ou na ocorrência de dolo do empregado.

Como o dolo é elemento indispensável para a configuração do *mobbing*, sempre que o empregador for responsabilizado objetivamente pelo assédio moral comprovadamente praticado por seus empregados ou prepostos no ambiente de trabalho, poderá efetuar descontos nos salários dos agentes assediadores, além do cabimento da ação regressiva.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através do presente trabalho, pôde-se entender o assédio moral no ambiente de trabalho como um fenômeno complexo, que requer uma série de elementos para sua caracterização, não podendo ser confundido com conflitos comuns recorrentes nos ambientes laborais.

Ocorre que, muitas vezes é difícil identificar os pressupostos para a configuração de tal conduta na prática, principalmente no que tange à finalidade de atingir o empregado, já que o *mobbing* é quase sempre mascarado pelo agressor, o que torna o tema ainda mais tormentoso.

Com isso, uma das preocupações fundamentais deste estudo foi a de fornecer ao leitor elementos suficientes para se delimitar o conceito de assédio moral, com um estudo detalhado dos seus requisitos, inclusive com o pensamento jurisprudencial a respeito, além de uma série de exemplos, casos clínicos e condutas freqüentes que pudessem permitir o conhecimento de como se dá sua concretização.

Dessa forma, é necessário que a sociedade atente para tal violência capaz de acarretar seqüelas que acompanharão as vítimas por toda a vida. E quando se tem um ataque tão cruel, as conseqüências tendem a abalar toda uma estrutura familiar.

Nesse contexto, tratando-se da exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, o assédio moral representa uma clara afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado na Constituição Federal como fundamento da República (art. 1º, III).

E é exatamente dentro da nova visão de tutela dos direitos fundamentais, inclusive pela moderna concepção de sua eficácia horizontal, que o terror psicológico deve ser firmemente combatido, já que o trabalhador, sendo antes de tudo um ser humano, possui todos os direitos constitucionais inerentes à pessoa, os quais não podem ser suprimidos na relação laboral.

Com efeito, o fato de não existir uma lei específica de âmbito nacional regulando o assédio moral não quer dizer, de forma alguma, que tal prática seja permitida pelo ordenamento jurídico pátrio, na medida em que os princípios constitucionais podem (e devem) ser invocados para assegurar a proteção do agredido.

Em conseqüência, deve-se destacar também que, diante da ocorrência do assédio moral, surge a responsabilidade civil, manifestada pelo direito da vítima de pleitear indenização por danos morais e materiais, assegurado constitucionalmente e previsto no Código Civil.

Conforme a nova sistemática do ordenamento jurídico brasileiro, constatou-se a previsão de responsabilidade objetiva do empregador pelos atos de seus empregados ou prepostos, independentemente e sem prejuízo da possibilidade de responsabilização direta do agente causador do dano, ressaltando-se que o dano moral é presumido diante do *mobbing*.

Todavia, como não seria razoável o Direito meramente estabelecer a responsabilidade do empregador por atos que o mesmo não concorreu com culpa, assegura-se a ele o direito de regresso contra o empregado assediador, para ser ressarcido dos gastos que teve pelo ato imputável a este empregado.

Enfim, é de fundamental importância que todos atentem para a existência do assédio moral, pois nunca se sabe onde o fenômeno pode aparecer e quais conseqüências danosas pode acarretar, já que apesar da previsão de reparação civil pelos danos morais causados, tal prática pode destruir por completo um indivíduo e toda sua estrutura familiar, deixando seqüelas para sempre.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. **Assédio moral: problema antigo, interesse recente.** 2008. Disponível em: < <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11741>>. Acesso em: 12 de março de 2010.

BRASIL. **Código Civil.** Disponível em: < <http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/2002/L10406.htm>>. Acesso em: 07 de abril de 2010.

\_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 23 de março de 2010.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm)>. Acesso em: 20 de março de 2010.

\_\_\_\_\_. **Projeto de Lei nº 2369/2003.** Disponível em: < [http://www.camara.gov.br/sileg/Prop\\_Detalhe.asp?id=139681](http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=139681)>. Acesso em: 28 de abril de 2010.

\_\_\_\_\_. **Projeto de Lei nº 4742/2001.** Disponível em: < [http://www.camara.gov.br/internet/sileg/Prop\\_Detalhe.asp?id=28692](http://www.camara.gov.br/internet/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=28692)>. Acesso em: 28 de abril de 2010.

\_\_\_\_\_. **Projeto de Lei nº 5970/2001.** Disponível em: < [http://www.camara.gov.br/sileg/Prop\\_Detalhe.asp?id=42147](http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=42147)>. Acesso em: 28 de abril de 2010.

\_\_\_\_\_. **Projeto de Lei nº 5971/2001.** Disponível em: < [http://www.camara.gov.br/sileg/Prop\\_Detalhe.asp?id=42148](http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=42148)>. Acesso em: 28 de abril de 2010.

\_\_\_\_\_. **Supremo Tribunal Federal.** Súmula nº 341. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=341.NUME.%20NAO%20S.FLSV.&base=baseSumulas>>. Acesso em: 04 de maio de 2010.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho.** 2ª Região. 4ª Turma. Processo nº 00322200505602005, Rel. Ricardo Artur Costa e Trigueiros, julgado em 19/02/2008, publicado em 29/02/2008. Disponível em: <<http://www.trt02.gov.br:8035/020080109181.html>>. Acesso em: 02 de março de 2010.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho.** 2ª Região. 4ª Turma. Processo nº 01693200844402000, Rel. Ricardo Artur Costa e Trigueiros, publicado em 07/05/2010. Disponível em: <[http://gsa.trtsp.jus.br/search?q=cache:\\_mWH9s519jYJ:trtcons.trtsp.jus.br/cgi-bin/db2www/aconet.mac/main%3Fselacordao%3D20100348313%26a%3Dabc+trabalho+respeitabilidade+dignidade+patrim%C3%B4nio&site=Acordaos&client=trt2Acordao&lr=lang\\_pt&access=p&ie=UTF-8&output=xml\\_no\\_dtd&proxystylesheet=trt2Acordao&oe=UTF-8](http://gsa.trtsp.jus.br/search?q=cache:_mWH9s519jYJ:trtcons.trtsp.jus.br/cgi-bin/db2www/aconet.mac/main%3Fselacordao%3D20100348313%26a%3Dabc+trabalho+respeitabilidade+dignidade+patrim%C3%B4nio&site=Acordaos&client=trt2Acordao&lr=lang_pt&access=p&ie=UTF-8&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=trt2Acordao&oe=UTF-8)>. Acesso em: 14 de março de 2010.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho.** 2ª Região. 4ª Turma. Processo nº 00757-2007-079-02-00-5, Acórdão nº 20091082301, Rel. Ricardo Artur Costa e Trigueiros, julgamento em 01/12/2009, publicação em 18/12/2009. Disponível em: <<http://www.trt02.gov.br:8035/020091082301.html>>. Acesso em: 20 de março de 2010.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho.** 2ª Região. 3ª Turma. Acórdão nº 20100228652, Processo nº 00657-2006-087-02-00-2, Rel. Jonas Santana de Brito, julgado em 19/01/2010, publicado em 26/03/2010. Disponível em: <<http://www.trt02.gov.br:8035/020100228652.html>>. Acesso em: 07 de maio de 2010.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho.** 2ª Região. 4ª Turma. Processo nº 00880200601502006, Rel. Ivani Contini Bramante, julgado em 14/04/2009, publicado em 28/04/2009. Disponível em: <<http://www.trt02.gov.br:8035/020090277338.html>>. Acesso em: 07 de maio de 2010.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho.** 2ª Região. 12ª Turma. Processo nº 01078-2007-341-02-00-5, Acórdão nº 20100281405, Rel. Marcelo Freire Gonçalves, julgado em 08/04/2010, publicado em 16/04/2010. Disponível em: < <http://www.trt02.gov.br:8035/020100281405.html>>. Acesso em: 07 de maio de 2010.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho.** 3ª Região. 2ª Turma. Processo 01292-2003-057-03-00-3 RO, Rel. Alice Monteiro de Barros, Publicado em 11/08/2004, DJMG, p 13. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/jurisprudencia/acordaoNumero.do?evento=Detalhe&idAcordao=389971&codProcesso=385489&datPublicacao=11/08/2004&index=0>>. Acesso em: 01 de março de 2010.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho.** 3ª Região. 8ª Turma. Processo 00021-2004-097-03-00-0 RO, Rel. Denise Alves Horta, DJMG 24/07/2004, p. 14. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/jurisprudencia/ementa.do?evento=Detalhe&idAcordao=384769&codProcesso=380291&datPublicacao=24/07/2004&index=0>>. Acesso em: 07 de maio de 2010.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho.** 3ª Região. 3ª Turma. Processo 00840-2005-044-03-00-3 RO, Rel. Bolívar Viégas Peixoto, DJMG 11/02/2006, p.7. Disponível em: < <http://as1.trt3.jus.br/jurisprudencia/acordaoNumero.do?evento=Detalhe&idAcordao=491325&codProcesso=482314&datPublicacao=11/02/2006&index=0>>. Acesso em: 07 de maio de 2010.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho.** 9ª Região. 2ª Turma. PR-06011-2006-892-09-00-1-ACO-35424-2008, Rel. Marlene T. Fuverki Suguimatsu, publicado no DJPR em 10/10/2008. Disponível em: < [http://www.trt9.jus.br/internet\\_base/jurisprudenciasel.do?evento=portlet&pIdPlc=jurisprudenciaselNav&acao=navega&pAcIniNavjurisprudenciaselNav=1#{item.linkEdicaoPlc}](http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciasel.do?evento=portlet&pIdPlc=jurisprudenciaselNav&acao=navega&pAcIniNavjurisprudenciaselNav=1#{item.linkEdicaoPlc}>)>. Acesso em: 17 de abril de 2010.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho.** 15ª Região. Processo nº 01711-2001-111-15-00-0 RO, Rel. Mariane Khayat F. do Nascimento, publicado em 21/03/2003. Disponível em: <

<http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pProcesso.wProcesso?pTipoConsulta=PROCESSO&pIdProc=839315&pDbLink=>>. Acesso em: 07 de maio de 2010.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho.** 23ª Região. 2ª Turma. Processo RO - 01045.2007.066.23.00-2, Rel. Osmair Couto, julgado em 18/06/2008, publicado em 23/06/2008. Disponível em: <<http://www2.trt23.gov.br/jurisprudenciaonline/pages/buscacfg.jsf;jsessionid=8E956EBFF17F2F5F3208182A765209BC>>. Acesso em: 05 de março de 2010.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho.** 23ª Região. Processo RO 00057.2005.001.23.00-2, Rel. Desembargador Roberto Benatar, julgado em 05/12/2006, publicado em 15.12.2006. Disponível em: < <http://www2.trt23.gov.br/jurisprudenciaonline/pages/buscaresultado.jsf>>. Acesso em: 04 de maio de 2010.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho.** 23ª Região. 2ª Turma. Processo RO-00723.2007.056.23.00-2, Rel. Luiz Alcântara, 2ª Turma, julgado em 08/10/2008, publicado em 13/10/2008. Disponível em: < <http://www2.trt23.gov.br/jurisprudenciaonline/pages/buscacfg.jsf>>. Acesso em: 05 de maio de 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

EDWARD, José. Assédio moral: o lado sombrio do trabalho. **REVISTA VEJA.** 2005. Disponível em: <[http://veja.abril.com.br/130705/p\\_104.html](http://veja.abril.com.br/130705/p_104.html)>. Acesso em: 17 de março de 2010.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral:** a violência perversa no cotidiano. 10. ed. Rio do Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

IRACEMÁPOLIS. **Lei nº 1.163/2000.** Disponível em: <[http://www.legislativoiracemapolis.sp.gov.br/paginas/detalhes\\_consulta\\_leis.php?id=1356](http://www.legislativoiracemapolis.sp.gov.br/paginas/detalhes_consulta_leis.php?id=1356)>. Acesso em: 13 de março de 2010.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2007.

MOLON, Rodrigo Cristiano. **Assédio moral no ambiente de trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador**. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173&p=1>>. Acesso em: 25 de fevereiro de 2010.

NASCIMENTO, Sonia A. C. Mascaro. **Assédio moral**. São Paulo: Saraiva, 2009.

\_\_\_\_\_. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>>. Acesso em: 03 de abril de 2010.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8838&p=1>>. Acesso em: 02 de março de 2010.

PAROSKI, Mauro Vasni. **Assédio Moral no trabalho**. 2006. – Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9021>>. Acesso em: 22 de março de 2010.

PESSANHA, Patricia Oliveira Lima. **Assédio moral: Consequências e formas de prevenção no ambiente empresarial**. Rio Grande, 2009. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=7012](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7012)>. Acesso em 06/06/2010. Acesso em: 27 de abril de 2010.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Assédio moral e assédio sexual: noções distintivas**. 2010. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=14675>>. Acesso em: 02 de maio de 2010.

QUEIROZ, Marisa. **Sobre o assédio moral: A violência perversa**. 2007. Disponível em: <<http://recantodasletras.uol.com.br/artigos/647121>>. Acesso em: 20 de março de 2010.

RIO DE JANEIRO. **Lei nº 3921/2002.** Disponível em: <  
<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/f25edae7e64db53b032564fe005262ef/3dcfce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument&Highlight=0,3921>>. Acesso em: 13 de março de 2010.

ZIMMERMANN, Silvia M.; SANTOS, Tereza Cristina D. R. dos; E LIMA, Wilma Coral M. de. **O assédio moral e o mundo do trabalho.** 2002. Disponível em:  
<[http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:xm6fa11eBNoJ:www.prt12.mpt.gov.br/prt/ambiente/arquivos/assedio\\_moral\\_texto.pdf+pesquisa+margarida+barreto&hl=pt-BR&gl=br&pid=bl&srcid=ADGEESjV8ISYaO3bg7yhVmOTLP9irX-z29X8hdNbxp9MUciCmKNsupc6tQcKjD7\\_v8fDHnLinBVloR7esjUa-jzVrwDkTbXjUBwe9A\\_Nv5y12e7O3wAmYDOrVg-YiecqT3-bYY\\_bH8Ly\\_W&sig=AHIEtbQuqFK3xLedzekOyBkXca\\_rllkm7g](http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:xm6fa11eBNoJ:www.prt12.mpt.gov.br/prt/ambiente/arquivos/assedio_moral_texto.pdf+pesquisa+margarida+barreto&hl=pt-BR&gl=br&pid=bl&srcid=ADGEESjV8ISYaO3bg7yhVmOTLP9irX-z29X8hdNbxp9MUciCmKNsupc6tQcKjD7_v8fDHnLinBVloR7esjUa-jzVrwDkTbXjUBwe9A_Nv5y12e7O3wAmYDOrVg-YiecqT3-bYY_bH8Ly_W&sig=AHIEtbQuqFK3xLedzekOyBkXca_rllkm7g)>. Acesso em: 01 de março de 2010.