

ASSÉDIO MORAL E SEUS DANOS AO EMPREGADO

D'artagnan Vasconcelos¹

Visa o presente estudo, expor as consequências que o assédio moral pode causar na vida e rotina dos empregados, em suas mais variáveis formas, podendo intervir nos aspectos psíquicos, morais, sentimentais e produtivos do ofendido em seu ambiente de trabalho ou fora dele, abordando os posicionamentos doutrinários e decisões de nossos Tribunais.

1. CONCEITO

O que vem a ser o assédio moral ?

Primeiramente podemos conceituar o assédio moral, como sendo situações humilhantes, constrangedoras, repetitivas e prolongadas a que são submetidos os trabalhadores no exercício de suas funções, causando ao ser ofendido, humilhação, menosprezo, constrangimento, revolta, vergonha, raiva, gerando ao mesmo uma forte dor, tristeza e sofrimento interno.

No conceito de **Maria de Fátima Zanetti**, "Assédio moral é a denominação que se dá a determinados tipos de condutas antiéticas, em que uma pessoa ou grupo atua com o objetivo de manipulação do outro em sentido degradante, podendo ocorrer em qualquer ambiente."

No pensamento de **Roberto Pamplona Filho**, "é 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."

O assédio moral, também é conhecido como "**Mobbing**" ou "Terror Psicológico no ambiente do trabalho", segundo sua concepção, consiste na comunicação hostil e sem ética, dirigida de maneira sistemática por um ou vários indivíduos contra outro, que é levado a uma posição de inferioridade e desqualificação.

Em sua maioria das vezes, a exposição pela qual é submetida os empregados ou a vítima do assédio, ocorre diante das relações hierárquicas autoritárias, tanto no bojo das empresas privadas bem como do Estado, onde o causador procura desestabilizar emocionalmente o empregado ofendido dentro da organização, com o único intuito de forçá-lo a desistir do emprego.

Geralmente os atos praticados a título de assédio moral são cometidos por chefes, diretores, gerentes, escolhendo a vítima dentre os componentes do grupo, sem nenhum motivo lógico ou por este simplesmente não conseguir atingir determinada meta atribuída pela empresa, passando a isolar, hostilizar, ridicularizar, culpar a vítima diante de outras pessoas, tornando esta desacreditada perante o restante do grupo, onde o mesmo passa a ser humilhado inclusive pelos próprios empregados, porque estes também temem em serem assediados, rompendo com a vítima qualquer laço de afetividade.

Em sua grande maioria o assédio é praticado por superiores hierárquicos,

¹ Advogado, inscrito na OAB-GO sob o nº 26.123, especialista em direito do trabalho, pós-graduado em Direito Civil e Processo Civil, pela Uni-Anhanguera.

mas pode também ocorrer entre empregados de um mesmo nível, daí configurando-se pelo domínio de um sobre o outro no campo do poder psíquico, denominando-se neste caso como assédio horizontal, embora ocorra de forma menos comum.

1.2 Caracterização

Não se caracteriza como assédio moral, ocorrendo apenas determinado ato isolado de humilhação ou discussão no ambiente do trabalho, este por si só, não configura que exista ou que tenha-se praticado assédio junto ao ofendido.

Para que concretize tal fato, as atitudes praticadas pelos chefes aos seus subordinados, necessário que o ofendido sofra prejuízos emocionais, causando imensos transtornos à vítima, desestabilizando-o e fragilizando-o, vindo este a perder a sua auto estima, quer seja no ambiente do trabalho ou fora deste.

Dentre os fatores que fatalmente constituem o assédio moral, está implícita a repetição sistemática de determinada ordem, a intenção de forçar o empregado a praticar específica tarefa no trabalho, a direcionalidade, ou seja, é a ordem ou o serviço direcionado para este empregado, a temporalidade onde poderá perdurar por vários dias ou meses tal perseguição, bem como a degradação no ambiente do trabalho gerando danos psíquicos.

Trata-se, portanto, de conduta que submete a vítima à exposição continuada, à situações de estresse, vergonha, constrangimento, humilhação, discriminação, medo, determinando ao empregado ordens contraditórias ou para que este realize trabalhos humilhantes e inúteis.

Diante das características acima elencadas, a humilhação excessiva e repetitiva por um longo tempo, interfere na vida do empregado e em suas relações afetivas e sociais, ocasionando ao mesmo graves danos à saúde física e mental, podendo evoluir para a incapacidade laboral, desemprego e em seu último estágio levá-lo até a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto nas relações de trabalho.

Tais atos devem ser combatidos com veemência por constituir violência psicológica à vítima, onde os danos causados não refletem somente ao ofendido, mas a todos os empregados que testemunharam e participaram de forma indireta das ofensas.

1.3 Atitudes e perfil do agressor

O agressor assediador tem afinidades com personalidade narcísica com perfil despótico e tirânico, ou seja, o ofensor tem um senso grandioso de sua própria importância, é absorvido por fantasias de sucesso ilimitado de poder, acredita ser a única (pessoa???) capaz e especial dentro da empresa, pensa que tudo gira em torno de si, não possui nenhuma empatia, geralmente em sua grande maioria é invejoso e extremamente arrogante com o trato às pessoas.

Márcia Novaes Guedes, lembra que qualquer pessoa pode agir de forma perversa, mas apenas o sujeito perverso age dessa forma, sistematicamente e sem remorsos.

Dentre as atitudes praticadas pelo agressor, inicia-se pelo isolamento da vítima junto ao grupo, impedindo este de manifestar e expressar sua opinião, buscando fragilizá-lo, inferiorizá-lo, ridicularizá-lo perante os outros empregados.

O agressor busca a todo momento culpar e responsabilizar a vítima publicamente, tecendo comentários maldosos, podendo inclusive invadir o seu ambiente familiar, com o intuito de desestabilizá-lo emocionalmente e profissionalmente, fazendo com que este perda sua autoconfiança e interesse pelo trabalho, forçando o mesmo a pedir demissão.

Tais atitudes podem ser praticadas pelo ofensor em suas mais diversas formas, como: gestos, condutas abusivas e constrangedoras, humilhar repetitivamente a vítima, inferiorizá-lo, menosprezá-lo, ironizá-lo, difamá-lo, fazer piadas, colocá-lo em situações vexatórias, ignorar sua presença, não cumprimentá-lo, sugerir que este peça demissão, determinar tarefas que jamais serão utilizadas, controlar tempo de ida ao banheiro, não explicar a causa da perseguição etc.

O agressor utiliza-se do saber alheio, muitas vezes de sua vítima, faz plágio de ideias de outros, tem um discurso fácil, desqualifica e diminui a importância de outros projetos, tem habilidade para mudar bem depressa sua expressão facial e as opiniões proferidas em público. Sendo uma de suas táticas preferidas espalhar rumores não poupando os chefes de sua maledicência, para mostrar mais poder perante seus subordinados.

Enfim, todas estas atitudes direcionadas ao ofendido, sem sombra de dúvidas configuram o assédio moral pelo qual vem sofrendo a vítima dentro de seu ambiente de trabalho.

1.4 Aspectos que caracterizam o assédio no âmbito das empresas

Dentre as mais diversas formas que caracterizam o assédio moral praticado pelas empresas, podemos destacar algumas como se vê abaixo:

- Iniciar reunião amedrontando os colaboradores quanto ao desemprego ou ameaças constantemente com a demissão.

- Chamar a todos de incompetentes.
- Repetir a mesma ordem para realizar tarefas simples centenas de vezes até desestabilizar emocionalmente o trabalhador.
- Sobrecarregar de trabalho, negando informações.
- Desmoralizar publicamente, afirmando que tudo está errado.
- Rir e ironizar o trabalhador.
- Não cumprimentar e impedir colegas de auxiliarem a vítima com relação à tarefa direcionada.
- Ignorar a presença do trabalhador.
- Desviar a função ou retirar material necessário à execução da tarefa.
- Exigir que faça horários fora de sua jornada, sem ter sido avisado.
- Mandar que o trabalhador execute tarefas acima ou abaixo do seu conhecimento.
- Hostilizar o colega recém chegado à empresa como forma de desqualificar o seu trabalho realizado.
- Espalhar boatos na empresa que o colaborador está com problema nervoso.
- Sugerir que o trabalhador peça demissão, por sua saúde.
- Divulgar boatos sobre sua moral.
- Ser impedido de questionar, mandando calar-se.
- Ironizar os sintomas sofridos pelo empregado, menosprezando seu sofrimento.
- Discriminar salários, segundo o sexo da pessoa.
- Assinar lista na empresa se comprometendo a não procurar o sindicato.
- Exigir de mulheres que não engravidem.
- Desvio de função, mandar o empregado limpar banheiro, fazer café, pintar casa de chefe em finais de semana.
- Colocar o empregado em local sem nenhuma tarefa e não dar tarefa, separando-o daqueles que trabalham.
- Chamar os empregados de podres, fracos, incompetentes, fracassados.
- Ser impedido de andar pela empresa.

- Controlar idas a médico.
- Controle de revistas nas mulheres, na entrada e saída da empresa.

Normalmente, o agente agressor que assedia moralmente um empregado, utiliza-se das atitudes supra mencionadas, sendo que para a configuração do assédio deve ocorrer por diversas vezes.

2. DANOS À SAÚDE DO EMPREGADO

2.1 Consequências dos danos

A Constituição de 1988 consagrou o direito à saúde como um direito social, no artigo 6º e o assegura no artigo 196, como um “direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem a redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”, inserindo a saúde na seguridade social, juntamente com a previdência e a assistência social, no artigo 195.

O direito à saúde é um direito fundamental intrinsecamente ligado ao direito à vida, indisponível e exigível do Estado. Conforme Pedro Vidal Neto, o direito à saúde é um direito público subjetivo, de acesso universal e igualitário às ações e serviços para a promoção, proteção e recuperação da saúde.

Assim, o assédio moral vem disfarçado na forma de humilhação, sendo um risco invisível nas relações de trabalho, afetando os empregados como uma das formas mais poderosas de violência sutil dentro das instituições empresariais.

Tal prática se realiza no interior das empresas, nas formas mais perversas e arrogantes de relações autoritárias, onde perpetuada de forma repetitiva e prolongada torna-se costumeira, onde predomina o menosprezo e a indiferença pelo sofrimento dos trabalhadores e que mesmo adoecidos continuam trabalhando.

Em atitudes frequentes, os ofensores imputam responsabilidade aos empregados pela queda na produção, por acidentes e doenças, desqualificação profissional, fatos que reforçam o medo individual aumentando ainda mais a submissão coletiva construída e alicerçada pelo medo, onde os trabalhadores passam a produzir acima de suas forças, ocultando suas queixas, evitando assim de serem humilhados ou demitidos.

Caso o trabalhador transgrida a norma instituída pela empresa, a violência se concretiza com intimidações, difamações, ironias e constrangimento do transgressor diante de todos do grupo, como forma de manter e impor o controle dos empregados.

Este método de humilhar e ridicularizar o trabalhador entre os funcionários é uma forma eficaz de controle da empresa, pois o mesmo torna-se alvo de ironias entre os próprios colegas, onde tal humilhação é mais poderosa que um castigo, surtindo efeitos devastadores.

O trabalhador humilhado ou constrangido, passa vivenciar a depressão, angústia, tendo distúrbios do sono, aumentando seu conflito interno em conjunto com sentimentos confusos, reafirmando seu sentimento de fracasso, incompetência e inutilidade.

As manifestações nas situações de humilhação geram aspectos diferenciados quanto ao sexo do ofendido, na mulher humilhada expressa sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas, enquanto aos homens sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e extrema vontade de vingança, envergonhados diante da esposa e filhos, destacando-se o sentimento de inutilidade e fracasso.

As consequências são drásticas quanto aos tipos de doenças que se

apresentam pelas humilhações sofridas pelo assediado, dentre estas a depressão, palpitações, tremores, distúrbios do sono, hipertensão, distúrbios digestivos, dores generalizadas, pensamentos ou tentativas de suicídio, fazer uso de bebida alcoólica, estresse, enfim afetando totalmente o cotidiano do trabalhador.

Normalmente o empregado teme represálias e recusa-se a reportar os fatos ocorridos a outros superiores, recusando-se a tirar licenças do trabalho por medo de ser considerado inútil ou preguiçoso, além do temor óbvio da demissão.

Diante do risco causado à saúde pelo assédio moral, é importante um estudo das normas de direito sanitário do trabalho e direito previdenciário aplicáveis ao assédio moral, da medicina ocupacional e da legislação sobre o acidente do trabalho (Lei 8.213/91).

2.2 Formas de precauções do empregado

O empregado que vem sofrendo o assédio moral, deve-se precaver e anotar com detalhes todas as formas de humilhações sofridas, ou seja, o dia, mês, ano e hora da agressão, bem como se existia no local alguma testemunha relatando todo o teor da conversa, procurando dar visibilidade e principalmente buscando ajuda de outros colegas que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma humilhação do ofendido.

Ao ser agredido, necessária a busca e apoio de todos colegas tanto dentro da empresa como fora, sempre evitando de conversar com o agressor sem testemunhas por perto, convencendo os colegas de serem solidários com o problema vivenciado, pois caso dê força ao agressor, qualquer outro funcionário poderá ser a próxima vítima.

Como se sabe, o assédio moral no trabalho não é um fato isolado e se constitui com a repetição prolongada de práticas vexatórias e constrangedoras no ambiente de trabalho, buscando o empregado a todo momento resgatar sua dignidade, respeito, confiança e autoestima para o desempenho de suas funções com a ajuda dos colegas, representantes de sindicatos, das CIPAS, das comissões de saúde ou até mesmo junto às Delegacias Regionais do Trabalho.

O cessar das humilhações depende também de informação, organização e mobilização dos trabalhadores para que haja um ambiente de trabalho saudável e que o trabalhador possa exercer suas funções de forma digna, baseado no respeito mútuo e cooperação entre todos.

O combate de forma eficaz ao assédio moral no trabalho, exige de um coletivo envolvendo diferentes grupos sociais tais como: advogados, sindicatos, médicos do trabalho, sociólogos e outros profissionais de saúde, iniciando uma nova conquista para que os trabalhadores possam estar e gozar de um ambiente de trabalho saneado de riscos e violência para o desempenho de suas funções.

Já existem no país algumas leis esparsas que definem e regulamentam o assédio moral, porém, em sua maioria, o assunto é tratado no âmbito público pela administração Municipal e Estadual, que definem o assédio moral e estipulam punições aos agentes públicos, servidores, empregados ou qualquer pessoa que exerça função pública e que pratiquem, no exercício de suas funções, o assédio moral.

2.3 Responsabilidade do empregador

A responsabilidade do empregador decorre do princípio geral da responsabilidade civil, qual seja, não prejudicar ninguém.

Assim, segundo **Plácido e Silva**: "não consiste simplesmente em não ofender, por ato próprio, direito alheio. Tal dever atinge a vigilância sobre as coisas, ou animais, pertencentes a quem deles deve cuidar, sobre pessoas, em sua dependência,

ou das que escolheu para o desempenho de misteres de sua responsabilidade” (culpa in vigilando e in eligendo).

Diante disso, decorre que os atos ilícitos de empregados, praticados contra outros empregados no ambiente de trabalho, dos quais resultem danos materiais ou morais, são da responsabilidade do empregador, a quem cabe a administração e o poder de comando no ambiente do trabalho, o que inclui cuidar e vigiar.

A responsabilização do empregador poderá ocorrer sempre que ficar configurado o assédio moral por dolo, negligência e imprudência de seus empregados e também em razão de abuso de direito, mesmo que a repercussão atinja apenas o patrimônio moral da vítima.

O artigo 932, inciso III, do Código Civil Brasileiro, responsabiliza a empresa por atos ilícitos de seus empregados, porém o agente causador do dano poderá também responder de forma solidária, conforme preceitua o artigo 942, parágrafo único do mesmo diploma, ora transcritos:

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.942 - Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação.

Parágrafo único - São solidariamente responsáveis com os autores os co-autores e as pessoas designadas no artigo 932.

2.4 Distinção entre assédio moral e sexual

Existe distinção entre o assédio sexual e o moral, sendo que o primeiro se caracteriza pela coação a algum ato ou prática de conotação sexual, efetuado por superior hierárquico, sob pena de perda do emprego ou de uma não efetivação de promoção.

Assim, no assédio sexual há o elemento da promessa de uma vantagem lícita ou não, ou a ameaça de algum prejuízo para compelir alguém a alguma conduta de conotação sexual.

Outro fator que distingue o assédio sexual do moral é que o agente ativo deve, obrigatoriamente, ser um superior hierárquico do agente passivo, até mesmo porque há uma questão da ascensão ou não na carreira profissional que estaria em jogo.

Porém, no assédio moral não há outra motivação que não o rebaixamento moral ou psicológico do ofendido, visando à sua diminuição como trabalhador e pessoa e o agente causador pode ocupar o posto de mesma hierarquia na empresa, não sendo necessariamente seu chefe, eis que o interesse maior é a própria humilhação imposta ao empregado assediado

2.5 Da tutela jurídica

Assédio moral é ilícito que transgredir os princípios da ordem jurídica, cuja proteção maior se destina à dignidade da pessoa humana.

Encontra-se respaldo jurídico em nossa CARTA MAIOR, consistente em dano moral cuja reparação está ancorada no artigo 5º inciso x:

ART.5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros

residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
Inciso 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.

Neste mesmo sentido, por causa da violação da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, também prevê punição para qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais, como se vê:

Inciso XLI - A lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais.

Tratando-se de contrato de trabalho, em que a fragilidade do trabalhador é inegável e em caso de omissão por parte do empregador ao tomar conhecimento do assédio e este por ventura não enviar nenhuma medida protetiva ao ofendido, desde já resulta na possibilidade de rescisão indireta do contrato do trabalho, com seu enquadramento legal nas letras "a", "c" e "e" do artigo 483 da CLT, ora transcrito:

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, contrário aos bons costumes, ou alheios ao contrato.

c) - Correr perigo manifesto de mal considerável.

e) - Praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama.

Como forma de contemplar os direitos do ofendido, este ainda encontra-se respaldado de acordo com os artigos 186, 187 e 927 do Código Civil Brasileiro, conforme se vê:

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.

ART. 927 - Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Assim, somente após a promulgação da Constituição Federal de 1988 é que foi inserida a indenização por dano moral, incluindo-se neste tipo de reparação o assédio moral.

3. JURISPRUDÊNCIAS

Vejam algumas ementas de vários Tribunais acerca da configuração do assédio moral nas relações de trabalho.

A primeira ação trabalhista com pedido de indenização por assédio moral no Brasil é oriunda do Tribunal do Trabalho da 17ª. Região (Espírito Santo), sendo ali discutidas as alegadas perseguições sofridas por um técnico de publicidade e propaganda e assim consta do acórdão regional dos autos nº 1315.2000.00.17.00.1 relatada pela Juíza Sônia das Dores Dionízio:

"A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos e resultem em sobrecarregar o

empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho e, por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado”.

Confirmado o ilícito praticado pela reclamada, irrelevantes as assertivas relacionadas à posse dos instrumentos de trabalho, porquanto não lhe sendo permitido realizar serviços jornalísticos, de nada adiantaria à reclamante ter em mãos máquina fotográfica, computador, telefone e gravador. O argumento de que houve perdão tácito em razão do pedido cumulativo de indenização por assédio moral e de garantia no emprego não procede. O fato de postular a referida garantia indica o intuito da reclamante de dar prosseguimento regular ao vínculo de emprego, evidentemente que livre dos constrangimentos a que vem sendo submetida, pelos quais postula ressarcimento, o qual, como é cediço, tem também um caráter pedagógico, no sentido de dissuadir o ofensor de recalcitrar no ilícito. No tocante ao valor arbitrado (50 vezes a remuneração da Autora) entendo excessivo, diante dos critérios rotineiramente adotados por esta Turma. Assim, dou provimento parcial ao recurso para reduzir a indenização por assédio moral para R\$30.000,00, correspondente aproximadamente a 13,5 vezes a remuneração da reclamante constante à fl. 11 (R\$2.222,83), valor condizente com a gravidade do dano, o caráter pedagógico da sanção e o porte econômico da reclamada. - **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO PROCESSO TRT - RO - 01628-2006-004-18-00-3 RECORRENTE-ASSOCIAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DO FISCO DO ESTADO DE GOIÁS -AFFEGO RECORRIDO-DILVANA LOPES NUNES DE SOUZA.**

ASSÉDIO MORAL. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. O assédio moral, consubstanciado em atos e atitudes negativas que ocasionem prejuízos emocionais para o trabalhador, com 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, sendo uma forma de degradação deliberada das condições de trabalho. Restando evidente o abuso do poder diretivo do empregador e a violação ao direito à dignidade da trabalhadora, impõe-se a condenação dos reclamados no pagamento de indenização por danos morais. **ACÓRDÃO:** Vistos, relatados e discutidos estes autos, em que são partes as acima indicadas. Por unanimidade, decidiu a Primeira Turma do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região conhecer integralmente do recurso dos reclamados e, no mérito, DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO; também sem divergência de votação conhecer parcialmente do recurso da reclamante e, no mérito, NEGAR-LHE PROVIMENTO, tudo nos termos do voto da Desembargadora Relatora. Participaram do julgamento a Excelentíssima Desembargadora Federal do Trabalho, KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE

(Presidente) e os Excelentíssimos Juízes convocados ALDON DO VALE ALVES TAGLIALEGNA, nos termos da RA 62/2008 e MARCELO NOGUEIRA PEDRA, nos termos da RA 46/2007. Representando o Ministério Público do Trabalho, o Excelentíssimo Procurador do Trabalho LUIZ EDUARDO GUIMARÃES BOJART. **PROCESSO TRT RO-01987-2007-005-18-00-8 RELATORA: DESEMBARGADORA KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE REVISOR: JUIZ ALDON DO VALE ALVES TAGLIALEGNA RECORRENTE(S): 1. BANCO ITAÚ S.A. E OUTRO ADVOGADO(S): ELIANE OLIVEIRA DE PLATON AZEVEDO E OUTRO(S) RECORRENTE(S): 2. CYNTHIA RODRIGUES SILVA BULHÕES (ADESIVO) ADVOGADO(S): DANIEL MAMEDE DE LIMA E OUTRO(S) RECORRIDOS: OS MESMOS ORIGEM: 5ª VT DE GOIÂNIA JUÍZA: SILENE APARECIDA COELHO Disponibilização: DJ Eletrônico Ano II, Nº 200, de 31.10.2008, pág. 15/16.**

INDENIZAÇÃO POR DANO DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL. REQUISITOS. CONFIGURAÇÃO. Estando demonstrada nos autos a culpa in vigilando do banco réu e os comportamentos dolosos e assaz abusivos cometidos por preposto do ente patronal, no curso do liame empregatício, submetendo o empregado a rotineiras situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras, que deram origem a seu aniquilamento moral, patentes o abuso do poder diretivo e o assédio moral suportados pelo reclamante, de modo que a indenização por danos extrapatrimoniais é medida que se impõe. **ACÓRDÃO: ACORDAM os Desembargadores da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em Sessão Ordinária hoje realizada, por unanimidade, conhecer de ambos os recursos, dar parcial provimento ao do Reclamado e negar provimento ao adesivo do Reclamante, nos termos do voto do Relator. Participaram do julgamento a Excelentíssima Desembargadora Federal do Trabalho ELZA CÂNDIDA DA SILVEIRA (Presidente) e os Excelentíssimos Juízes convocados GERALDO RODRIGUES DO NASCIMENTO e PAULO CANAGÉ F ANDRADE. Representando o d. Ministério Público Regional do Trabalho a Excelentíssima Procuradora JANE ARAÚJO DOS SANTOS VILANI (Sessão de Julgamento do dia 19 de outubro de 2010). PROCESSO TRT RO-0059700-79.2008.5.18.0007 RELATOR: JUIZ GERALDO RODRIGUES DO NASCIMENTO RECORRENTE: 1. BANCO BRADESCO S.A ADVOGADOS: WASHINGTON DE SIQUEIRA COELHO E OUTROS RECORRENTE: 2. ANTÔNIO WILLIARD PONTES (ADESIVO) ADVOGADOS: LUIZ MIGUEL RODRIGUES BARBOSA E OUTROS RECORRIDOS: OS MESMOS ORIGEM: 7ª VT DE GOIÂNIA-GO JUÍZA: LÍVIA FÁTIMA GONDIM Disponibilização: DJ Eletrônico Ano IV, Nº 192 de 26.10.2010, pág.4/5.**

ASSÉDIO MORAL - SUJEIÇÃO DO EMPREGADO - IRRELEVÂNCIA DE QUE O CONSTRANGIMENTO NÃO TENHA PERDURADO POR LONGO LAPSO DE TEMPO - Conquanto não se trate de fenômeno recente, o assédio moral tem merecido reflexão e debate em função de aspectos que, no atual contexto social e econômico, levam o trabalhador a se sujeitar a condições de trabalho degradantes, na medida em que afetam sua dignidade. A pressão sobre os empregados, com atitudes negativas que, deliberadamente, degradam as condições de trabalho, é conduta reprovável que merece punição. A humilhação, no sentido de ser ofendido, menosprezado, inferiorizado, causa dor e sofrimento, independente do tempo por que se prolongou o comportamento. A

reparação do dano é a forma de coibir o empregador que intimida o empregado, sem que se cogite de que ele, em indiscutível estado de sujeição, pudesse tomar providência no curso do contrato de trabalho, o que, certamente, colocaria em risco à própria manutenção do emprego. Recurso provido para condenar a ré ao pagamento de indenização por danos provocados pelo assédio moral. **(TRT-9 - PROC. 9329-2002-004-09-00-2 - Rela. Juíza Marlene T. Fuverki Suguimatsu - SJPR 23.01.2044).**

ASSÉDIO MORAL - HUMILHAÇÃO POR SUPERIOR HIERÁRQUICO - CARACTERIZAÇÃO - DANO MORAL - INDENIZAÇÃO "A humilhação constante do empregado perante seus colegas, consubstanciada por adjetivação insultosa e jocosa perpetrada por seu superior hierárquico caracteriza assédio moral, ensejando a reparação do dano correspondente pelo empregador." **(TRT-14 RO 00295.2003.401.14.00-8 - Juiz Vulmar de Araújo Úris Júnior - DOJT 5.03.2004).**

DANO MORAL - VENDEDOR QUE NÃO ATINGE METAS - SUBMISSÃO A SITUAÇÃO VEXATÓRIA NO AMBIENTE DE TRABALHO. Demonstrando a prova testemunhal que o empregado - vendedor - quando não atingia as impostas metas de venda, **era obrigado a usar um chapéu cônico, contendo a expressão "burro", durante reuniões, na frente de todos** - vendedores, gerente, supervisores - oportunidade em que era alvo de risadas e chacotas, indubitáveis o vexame e a humilhação, com conotação punitiva. O aborrecimento, por certo, atinge a saúde psicológica do empregado e, estando sujeito a tal ridículo e aflição, por óbvio estava comprometido em seu bem estar emocional. Tal procedimento afronta diretamente a honra e a dignidade da pessoa, bens resguardados pela Carta Maior. Iniciativas absurdas e inexplicáveis como esta têm que ser combatidas com veemência, condenando o empregador ao pagamento de indenização por dano moral (TRT 9ª Reg, Ac. 2ª T., DJ 20.09.02, RO nº 1796/2002, Rel. Juiz Luiz Eduardo Gunther).

3.1 Decisões do Tribunal Superior do Trabalho

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL - EXPOSIÇÃO À HUMILHAÇÃO E DESRESPEITO - CONDUTA IMPRÓPRIA DA RECLAMADA - MEDIDAS INCOMPATÍVEIS COM OS DIREITOS DA PERSONALIDADE CONSTITUCIONALMENTE PROTEGIDOS. A controvérsia dos autos, dentre outros temas, diz respeito à caracterização do assédio moral, decorrente de conduta lesiva por parte da Reclamada. 2. O Regional considerou configurado o assédio moral, ao fundamento de que a prova produzida no feito, em especial a oral, confirmou a conduta imprópria dos chefes da Reclamante, que a humilhavam e faziam grosserias contra sua subordinada. As testemunhas informaram que, com o mero intuito de -perseguição-, seus chefes -troçavam a Autora na portaria toda hora-, e, em face da sua gravidez, faziam comentários no sentido de que -tinham arrumado mais um filho e um 'porteirinho'-. Além disso, a testemunha da Reclamada confirmou que eram feitos comentários indelicados sobre a Obreira. Tais fatos levaram à conclusão de que restou configurado o dano moral, sendo devido o pagamento da respectiva indenização. 3. Nesse contexto fático e à luz do que estabelece o art. 5º, X, da CF, segundo o qual são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das

pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação, revela-se acertada a conclusão a que chegou a Corte de origem. Independente dos motivos que justificariam o zelo pelo trabalho desenvolvido, a Reclamada deveria observar os critérios de razoabilidade, devendo a Empregadora, que é responsável direta pela qualidade das relações e do ambiente de trabalho, adotar medidas compatíveis com os direitos da personalidade constitucionalmente protegidos, o que não ocorreu no caso. Além disso, não há como conhecer do recurso interposto com base na violação de dispositivos de lei que foram interpretados de forma razoável, circunstância que atrai o óbice da Súmula 221, II, do TST. Já os arestos trazidos a cotejo são oriundos do mesmo Tribunal Regional prolator da decisão recorrida ou são inespecíficos, incidindo os empecilhos da OJ 111 da SBDI-1 e das Súmulas 23 e 296, I, todas do TST. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido. (**RR - 766100-47.2009.5.09.0019 , Relatora Juíza Convocada: Maria Doralice Novaes, Data de Julgamento: 29/06/2011, 7ª Turma, Data de Publicação: 01/07/2011**),

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO. 1. Trata-se de hipótese em que a Corte Regional, valorando fatos e provas, firmou seu convencimento (art. 131 do CPC) no sentido de que restou configurado o assédio moral alegado pelo autor, em face da prática reiterada da reclamada de efetuar excesso de cobranças e de fixar metas difíceis de serem alcançadas. 2. Ao cotejar a extensão do dano e o -quantum- arbitrado na sentença, o Tribunal de origem entendeu ser excessivo o valor fixado pelo Juízo de Primeiro Grau para indenização por assédio moral, no montante de R\$ 20.000,00, concluindo ser mais compatível com a situação relatada nos autos, a quantia de R\$ 5.000,00. 3. Diante das premissas delineadas no acórdão recorrido, chega-se à conclusão de que a Corte Regional fixou o valor da indenização em consonância com os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, valorando a lesão à honra sofrida pelo autor em decorrência do assédio moral praticado pela reclamada, razão pela qual não se divisa violação dos dispositivos indicados. 4. Deve ser mantida, portanto, a decisão agravada. Agravado de instrumento a que se nega provimento. (**AIRR - 3874-43.2010.5.10.0000, Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 22/06/2011, 1ª Turma, Data de Publicação: 01/07/2011**)

4. CONCLUSÃO

O assédio moral deve ser encarado como uma grande ameaça aos trabalhadores, vez que a vítima sofre alterações que abala sua saúde, alterando por inteiro sua convivência social, familiar e psicológica.

Por tais razões, deve ocupar lugar de destaque nas relações de trabalho nas empresas, onde detectado o assédio pelo ofendido, este deve tomar todas as precauções para que se evite os danos que esta doença poderá lhe causar.

Concluindo, temos a importância do presente estudo visando alertar tanto aos empregados, bem como aos empregadores, sobre esta forma sutil e às vezes imperceptível dos atos e práticas que podem gerar o denominado assédio moral, vez que não existe nenhuma empresa imune aos riscos de tal conduta.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BRASILIA. **Código Civil**. Brasília: Editora do Senado Federal, 2002.
- BRASIL. Constituição 1.988. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Promulgada em 05 de Outubro de 1.988. Brasília - Senado Federal. Subsecretaria de Edições Técnicas 2.002.
- TEIXEIRA, João Luís Veira. O assédio moral no trabalho, São Paulo : LTr, 2009.
- THOME, Candy Forêncio. O assédio moral nas relações de emprego, São Paulo: LTr, 2008.
- PARREIRA, Ana. Assédio moral: um manual de sobrevivência - 1ª.ed. Campinas: Russel Editores, 2007.
- Site Internet, assediomoral.org.br
- NÁUFEL, José. **Novo Dicionário Jurídico Brasileiro**. Rio de Janeiro: Forense, 2000.