



DIREITO POR VOCAÇÃO

FACULDADE BAIANA DE DIREITO E GESTÃO

CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU*

DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO: a tutela do direito fundamental do trabalhador e a necessidade de reparação do dano.

SALVADOR/BA

2017

LAIZ BARROS BATISTA

O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO: a tutela do direito
fundamental do trabalhador e a necessidade de reparação do dano

Monografia apresentada a Faculdade
Baiana de Direito e Gestão como requisito
parcial para a obtenção de grau de
Especialista em Direito e Processo do
Trabalho.

SALVADOR-BA

2017

LAIZ BARROS BATISTA

O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO: a tutela do direito
fundamental do trabalhador e a necessidade de reparação do dano

Monografia aprovada como requisito para obtenção do grau Especialista em Direito
e Processo do Trabalho pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____ / ____ / 2017

*“Você se torna eternamente responsável
poraquilo que cativa.”*

Antoine de Saint-Exupéry

RESUMO

O presente estudo visa abordar de forma substancial do assédio moral nas relações de emprego e danos oriundos desse fenômeno. Para ser caracterizado com assédio moral, a conduta deverá ser abusiva, reiterada e prolongada com o intuito de atacar à dignidade psíquica da vítima. Muito embora não seja um assunto recente, chegou a uma proporção alarmante, visto que vem impactando o desenvolvimento e o desempenho dos empregados, sujeitando-os a situações de degradação das condições de trabalho. Por outro lado, o ordenamento jurídico brasileiro caminha em direção a proporcionar maior visibilidade ao tema. Entretanto, a visibilidade jurídica e social do assédio moral ainda não chegou ao patamar desejado a fim de que se possa fazer jus a punição justa e, até mesmo, a devida prevenção. No cenário atual, inúmeras vítimas são humilhadas, degradadas psicologicamente, as quais passam a manifestar inúmeras doenças fisiológicas ou mentais, somatizando com os transtornos do trabalho, como exclusão, demissão, licença médica, justa causa, dentre outras. Por essa razão, o objetivo desse trabalho é de elucidar algumas questões atinentes ao fenômeno e ampliar a sua visibilidade no cenário brasileiro. Nessa perspectiva, o estudo se propõe explanar o assédio moral nas relações de emprego, por meio do estudo do trabalho como direito fundamental e seu ambiente equilibrado e sadio, bem como os elementos caracterizadores do assédio moral, as formas de manifestação e os seus tipos verificados no ambiente de trabalho, o que evidencia uma perversidade para com os empregados. Também visa diferenciar determinadas situações que não podem ser confundidas com o assédio moral para que se possa fazer a perfeita distinção e reconhecer quando cada uma se manifesta. Além de entender a magnitude que esse problema ocasiona no recinto laboral, nas vítimas, na empresa e nos agressores, bem como entender o amparo no que diz respeito à responsabilização do dano, a fim de que possa ser traçadas políticas de combate e prevenção para essas condutas abusivas. A análise do tema está pautada em um estudo interdisciplinar por meio da pesquisa bibliográfica, análises de textos, artigos, posições doutrinárias e jurisprudenciais, devidamente citados.

Palavras-chave: Assédio Moral; Relação de Emprego; Conduta Abusiva; Dignidade Psíquica da Vítima; Transtornos do Trabalho.

ABSTRACT

The present study aims to address substantial moral harassment in employment relationships and damages arising from this phenomenon. To be characterized with moral harassment, the conduct must be abusive, repeated and prolonged with the intention of attacking the dignity of a mental of the victim. Though it is not a recent issue, it has reached an alarming proportion, because that is impacting the development and performance of the employees, subjecting them to situations of degradation of the working conditions. On the other hand, the Brazilian legal system is moving forward to provide greater visibility to the subject. However, the visibility of legal and social harassment has not yet reached the level desired so that you can receive the rightful punishment, and even with the proper prevention. In the current scenario, many victims are humiliated, degraded psychologically, which will manifest in numerous diseases, physiological or mental, somatizando with the disorders of work, such as deletion, termination, medical leave, just cause, among others. For this reason, the objective of this work is to elucidate some issues related to the phenomenon and broaden their visibility in the Brazilian scenario. In this perspective, the study proposes to explain the moral harassment in employment relationships, through the study of the work as a fundamental right and its balanced and healthy, as well as the elements that characterize the moral harassment, the forms of manifestation and their types checked on the desktop, which evidences a perversity to the employees. It also aims to differentiate certain situations that can't be confused with bullying so that it can make the perfect distinction and recognize when each one manifests itself. In addition to understand the magnitude of what this problem causes on the grounds of employment, on the victims, in the company and the perpetrators, as well as understand the amparo with regard to the accountability of the damage, so that it can be traced back policies on fighting and prevention of such abusive conduct. The analysis of the topic is grounded in an interdisciplinary study by means of literature search, analysis of texts, articles, doctrinal positions and case law, properly cited.

Keywords: Moral Harassment; Employment Relationship; Abusive Conduct; Dignity Psychic of the Victim; Disorders of the Work.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	O TRABALHO COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL	11
2.1	A TUTELA DE DIREITOS DO TRABALHADOR À LUZ DO ORDENAMENTO JURÍDICO.....	11
2.2	O AMBIENTE DE TRABALHO EQUILIBRADO E SADIO	16
3	O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO	20
3.1	CONCEITUAÇÃO.....	20
3.2	FORMAS DE MANIFESTAÇÃO	23
3.3	OS TIPOS DE ASSÉDIO MORAL VERIFICADOS NO AMBIENTE DE TRABALHO	27
3.3.1	Assédio Vertical Descendente.....	27
3.3.2	Assédio Vertical Ascendente.....	29
3.3.3	Assédio Horizontal	31
4	SITUAÇÕES QUE NÃO SE CONFUNDEM COM ASSÉDIO MORAL.....	35
4.1	ASSÉDIO SEXUAL.....	35
4.2	DANO MORAL.....	38
4.3	O ESTRESSE NO AMBIENTE DE TRABALHO	39
4.4	AGRESSÕES PONTUAIS.....	41
4.5	O CONFLITO LABORAL	42
4.6	GESTÃO POR INJÚRIA	43
4.7	PÉSSIMAS CONDIÇÕES DO TRABALHO	44
4.8	AS IMPOSIÇÕES PROFISSIONAIS E O PODER DISCIPLINAR	46
5	AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL	49
5.1	EFEITOS SOBRE A EMPRESA E O EMPREGADOR.....	50
5.2	CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADO	53
6	A RESPONSABILIZAÇÃO DO DANO DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL	59
6.1	DANO MORAL E MATERIAL	59
6.2	O ÔNUS DA PROVA DO ASSÉDIO MORAL	62
6.3	FORMAS DE PREVENÇÃO.....	64

7	CONSIDERAÇÕES FINAIS	67
	REFERÊNCIAS.....	69

1 INTRODUÇÃO

A importância de estudar o instituto do assédio moral consiste na necessidade de compreender melhor esse fenômeno que tem provocado cada vez mais nocivos impactos sociais. De fato, os reflexos dessa forma de violência psicológica encontram-se relacionados diretamente com a dignidade da pessoa humana, direitos sociais e da personalidade.

Nesse sentido, cumpre salientar que a Constituição Federal de 1988 ao tutelar a dignidade da pessoa humana, os direitos sociais e da personalidade visa assegurar garantias ao indivíduo, dentre elas o direito ao trabalho digno. Assim, o ordenamento jurídico pátrio promoveu a valorização do trabalho, reconhecendo-o como um direito fundamental.

Outrossim, a Carta Magna de 1988 ao contemplar uma nova ordem jurídica, promove ampla tutela a saúde, integridade física e a vida dos indivíduos, considerando que para efetividade da proteção dos referido institutos, resta imprescindível a promoção de um meio ambiente de trabalho equilibrado e sadio, haja vista o interesse da coletividade de trabalhadores.

O empregador detém o poder de direção, de organização e de controle da sua atividade para melhor proveito de sua produção e patrimônio da empresa. Esses poderes são provenientes da liberdade de iniciativa e de concorrência previstos na Constituição.

Em contrapartida, os empresários não podem utilizar destes poderes com o intuito de atingir preceitos constitucionais fundamentais como à dignidade da pessoa humana ou a valores atinentes à personalidade da pessoa. No entanto, muitos deles, utilizam-se do seu poder, para submeter o empregado a diversas situações vexatórias, humilhantes, as quais visam segregar a vítima para que ela não cogite a possibilidade de reagir a essa destruição psicológica.

Assim, depreende-se, que apesar da existência de vários tipos de danos, gerados por força do assédio moral, os mesmos encontram-se interligados pela via de somatizações., como os danos físicos, psíquicos e patrimoniais,

Em verdade, o fenômeno do assédio moral encontra-se em um ciclo vicioso impregnado do âmbito empresarial, tendo inúmeras formas de manifestação, as quais são diretamente responsáveis pela destruição do ambiente laboral.

Posto isso, a importância do presente estudo está intimamente ligada com o perigo de não tentar se modificar as posturas abusivas, reiteradas, de cunho psicológico, com a finalidade de isolar o empregado e devastá-lo dentro da relação de emprego.

A fim de se obter maior visibilidade jurídica ao tema, faz necessária uma abordagem profunda e diferenciada dos pressupostos e peculiaridades. Sendo assim, o presente estudo foi dividido em capítulos.

Inicialmente será abordado sobre o trabalho com um direito fundamental, além do direito à dignidade, a personalidade, bem como a um ambiente sadio e equilibrado.

No terceiro capítulo será feita uma análise aprofundada nas especificidades que caracterizam o assédio, pelo fato de se manifestar de várias formas, atinge inúmeras vítimas diariamente no ambiente de trabalho. Nesse sentido, no mesmo capítulo, será destacado as formas em que o assédio moral se apresenta, ou seja, tanto na forma vertical, na relação superior hierárquico e subordinado, assim como na forma horizontal, que compreende as relações entre colegas de trabalho.

No quarto capítulo colocam-se em pauta algumas situações que acontecem no ambiente de trabalho, mas que não se confundem com o assédio moral, como assédio sexual, dano moral, agressões pontuais, estresse, conflito, gestão por injúria, más condições do trabalho, bem como as imposições profissionais e o poder disciplinar.

No quinto capítulo, colocam-se em questão os aspectos jurídicos das consequências do assédio moral, o qual causa danos físicos e psíquicos, muitas vezes, irreparáveis. Além de abordar as figuras do assediado, do assediador e do empregador, haja vista que as consequências do assédio não se restringem a vítima.

E por último, verificam-se a responsabilidade civil, os efeitos do dano moral e material, o ônus da prova do assédio moral. Nessa linha, o terrorismo moral mesmo se fosse positivado no ordenamento jurídico brasileiro, não teria força suficiente para, sozinho, extirpar tal mal das relações de emprego, com isso elucidada as formas de prevenção, atenuação e combate a essa prática nefasta que está tão presente nos dias atuais.

Destarte é preciso verificar o perfil de cada um desses componentes e as implicações individuais dessa prática abusiva que a cada dia invade mais a organização trabalhista mundial.

Por fim, a apreciação do tema será desenvolvida por posicionamentos doutrinários acerca do assunto, buscando sempre uma apreciação crítica sobre o fenômeno do assédio moral; pela coleta dos conteúdos dispostos nas jurisprudências que fundamentem as teses apresentadas, pela pesquisa e leitura de artigos, bem como a análise da legislação vigente.

2 O TRABALHO COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL

A Constituição Federal consagra o trabalho como um direito fundamental, sendo este basilar para o desenvolvimento da dignidade da pessoa humana, do Estado Democrático de Direito, dos Direitos Sociais e, por conseguinte, da implementação de amplo acesso ao pleno emprego.

Nesse sentido, o trabalho visa proporcionar uma existência digna ao trabalhador, observando os direitos da personalidade e garantindo o mínimo existencial, sendo, portanto, imprescindível para sobrevivência humana.

Diante disso, não são todas as formas de trabalho que podem ser consideradas um direito fundamental, apenas aquelas que efetivamente assegure a promoção da dignidade humana.

2.1 A TUTELA DE DIREITOS DO TRABALHADOR À LUZ DO ORDENAMENTO JURÍDICO

A promulgação da Constituição Federal de 1988 foi determinante para promover a consolidação dos direitos sociais no ordenamento jurídico, que refletiram, principalmente, no direito do trabalho, ao tutelar a garantia de direito ao trabalho sob a perspectiva de um direito social, humano e fundamental.

Nesse sentido, leciona Carlos Henrique Leite (2015, p. 35), ao afirmar que “sem dúvida, é uma das Constituições mais avançadas no aspecto social, pois consagra os direitos trabalhistas como autênticos direitos fundamentais”.

O nobre jurista acima (2015, p. 36) acrescenta ainda que:

O direito ao trabalho, além de direito humano, é também direito fundamental, mormente em nosso sistema jurídico, porquanto positivado na Constituição Federal, sendo, portanto, tutelado pelo direito constitucional, ora como princípio (valor) fundamental do Estado Democrático de Direito (CF, art. 1º, II, III e IV); ora como direito social (CF; arts. 6º e 7º); ora como valor fundante da ordem econômica, que tem por finalidade assegurar a todos existência digna, conforme ditames da justiça social, observado, dentre outros, o princípio da busca do pleno emprego (CF, art. 170, VIII).

O doutrinador Maurício Godinho Delgado (2013, p. 73) de forma brilhante ensina que:

[...] a Constituição da República firmou no Brasil o conceito e estrutura normativos de Estado Democrático de Direito, em que ocupam posições cardeais a pessoa humana e sua dignidade, juntamente com a valorização do trabalho, especialmente do emprego, o que insere o ramo justralhista no coração e mente jurídicos definidores do melhor espírito da Constituição.

Outrossim, o fundamento da dignidade humana resta constituído pela ideia de liberdade, fraternidade e igualdade, princípios norteadores das relações sociais e o centro das garantias asseguradas ao cidadão.

Assim, para a concretização da dignidade do trabalhador, resta imprescindível a promoção do trabalho de forma consciente e livre, sob a égide dos preceitos da valorização da dignidade da pessoa humana.

Sobre o tema Maria Aparecida Alkimin (2007, p. 16) destaca que:

O trabalho livre e digno é inerente à pessoa humana, constitui princípio universal previsto na Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada em 10 de dezembro de 1948, dispondo em seu art. 23. 1: “Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

Dessa forma, o ordenamento constitucional pátrio, ao considerar a pessoa humana como cerne do direito, atribui precioso valor ao trabalho, tendo em vista sua relevância social e econômica, elevando, assim, o trabalho e a dignidade humana à condição de esteio do Estado Democrático de Direito.

Tal premissa resta demonstrada no corpo do artigo 7º do texto Constitucional e seus respectivos incisos que retratam o processo de valorização do trabalho, uma vez que reconhece a igualdade entre os trabalhadores urbanos e rurais e expressamente tutela diversos direitos destinados ao trabalhador (BRASIL, 1988).

A autora Maria Aparecida Alkimin (2007, p. 17) é precisa ao dispor:

A Carta Magna de 1988 atribuiu à dignidade humana a categoria de princípio fundamental, instituindo os chamados direitos e garantias fundamentais que preservam a dignidade humana, protegendo os atributos inerentes à pessoa humana, tais como a vida, liberdade, igualdade, intimidade, privacidade, trabalho, saúde, educação, propriedade, meio ambiente protegido etc.; não pairando dúvida de que o trabalho é um direito fundamental do trabalhador, bem como a defesa dos direitos de personalidade do empregado; além de pertencer à categoria dos direitos sociais (CF, art. 6º).

Nessa perspectiva, o texto constitucional de 1988 inovou ao expandir garantias e direitos aos indivíduos, haja vista que integrou ao rol de direitos fundamentais os direitos sociais.

Segundo José Afonso da Silva (apud LEITE, 2015, p. 47), os direitos sociais podem ser compreendidos como:

[...] prestações positivas, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais. São, portanto, direitos que se connexionam com o direito de igualdade. Valem como pressupostos do gozo dos direitos individuais na medida em que criam condições materiais mais propícias ao auferimento da igualdade real, o que, por sua vez, proporciona condições materiais mais compatíveis com o exercício efetivo da liberdade.

Assim sendo, os direitos sociais visam assegurar condições de vida mais justas e melhores na forma de direitos fundamentais atinentes ao homem. Esses direitos estão devidamente positivados e classificados quanto: a pessoa do trabalhador, a cultura, educação, família, o meio ambiente e a seguridade social, a qual compreende a saúde, assistência e previdência social.

Posto isso, cumpre a transcrição do artigo 6º da Constituição Federal que elenca que “são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição” (BRASIL, 1988).

Isso resta demonstrado nas palavras de Maria Aparecida Alkimin (2007, p. 18):

Os direitos sociais devem ser garantidos, pois estão relacionados com a dignidade da pessoa humana, em especial, o direito social de acesso ao trabalho, à garantia da relação de emprego (CF, art. 7º, inc. I), condições mínimas de trabalho e o direito ao seguro-desemprego representam condições elementares para uma existência digna, sendo o trabalho um direito de todos; é dever do Estado buscar meios e mecanismos para permitir o acesso ao trabalho e o combate ao desemprego.

Com efeito, o trabalho constitui importante instrumento de dignidade e desenvolvimento social. Em razão disso, o desemprego denota manifesta ofensa à dignidade da pessoa humana, vez que pode acarretar prejuízos físicos e psíquicos, ao afetar diretamente a personalidade do indivíduo, sobretudo quanto à autoestima e sua valorização pessoal e profissional, representando, assim, uma ameaça real a preservação dos direitos sociais.

Nessa mesma esteira, importa ressaltar a importância da valorização dos direitos da personalidade inerentes a dignidade da pessoa humana e fundamentais para garantia de acesso as mínimas condições de um trabalho decente.

De acordo com Francisco Amaral (apud LEITE, 2015, p. 51) os “direitos da personalidade são direitos subjetivos que têm por objeto os bens e valores essenciais da pessoa, no seu aspecto físico, moral e intelectual”.

Reforçando o referido entendimento, o autor Carlos Alberto Bittar (apud LEITE, 2015, p. 51) leciona que os direitos da personalidade são:

Os direitos reconhecidos à pessoa humana tomada em si mesma e em suas projeções na sociedade, previstos, no ordenamento jurídico exatamente para a defesa de valores inatos no homem, como a vida, a higidez física, a intimidade, a honra, a intelectualidade, e outros tantos.

Na concepção de Caio Mário da Silva Pereira (apud ALKIMIN, 2007, p. 20):

(...) os direitos de personalidade ‘inatos’ (como o direito à vida, o direito à integridade física e moral) sobrepostos a qualquer condição legislativa, são absolutos, irrenunciáveis, intransmissíveis, imprescritíveis: absolutos, porque oponíveis erga omnes; irrenunciáveis, porque estão vinculados à pessoa de seu titular. Intimamente vinculados à pessoa, não pode esta abdicar deles, ainda que para subsistir; intransmissíveis, porque o indivíduo goza de seus atributos, sendo inválida toda tentativa de sua cessão a outrem, por ato gratuito como oneroso, imprescritíveis, porque sempre poderá o titular invocá-los, mesmo que por largo tempo deixe de utilizá-los.

A legislação pátria dedica especial proteção aos direitos da personalidade na medida em que se destina a resguardar a dignidade da pessoa humana, impondo, inclusive, medidas positivadas que visam reprimir e punir conduta que venha ofender os direitos da personalidade, com o estabelecimento de sanções na esfera penal até no âmbito cível.

Tal assertiva se infere do disposto no artigo 12 do Código Civil (BRASIL, 2002) ao estabelecer que “pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei”.

Ademais, a referida norma e demais dispositivos do direito comum podem ser aplicadas as relações de emprego, sob a luz do princípio da subsidiariedade, previsto no art. 8º da Consolidação das Leis Trabalhistas, assim como a própria Constituição Federal, tendo em vista a carência de normas celetistas que estabeleçam proteção específica aos direitos da personalidade.

Sob essa perspectiva, Carlos Henrique Leite (2015, p. 55) destaca alguns dispositivos da consolidação que tratam de direitos da personalidade:

A CLT prevê normas expressas sobre direitos de personalidade: a) nos arts. 482, alínea “e”, que consideram motivo justo para resolução do contrato de trabalho a lesão à honra e à boa fama; b) no art. 373 – A, VI, introduzido pela Lei 9.799, de 26.05.1999, que veda a revista íntima nas empregadas.

Nesse diapasão, Amauri Mascaro Nascimento (apud ALKIMIN, 2007) ensina que:

A CLT trata indiretamente da defesa dos direitos de personalidade quando autoriza no art. 483 da CLT o empregado a considerar indiretamente rescindido o contrato de trabalho no caso de ofensa à sua honra ou de sua família, ou, ainda, quando for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo.

De fato, a necessidade de proteção aos direitos da personalidade nas relações de emprego se impõe e “é exatamente em função desse conflito entre os poderes do empregador e a subordinação do trabalhador que surgem as lesões aos direitos da personalidade do trabalhador” (LEITE, 2015, p. 55).

Nesse contexto bem esclarece Maria Aparecida Alkimin (2007, p. 21-22), a saber:

Embora a relação de emprego não deixe de ter um certo conteúdo patrimonial diante do dever do empregador de pagar salário, certamente tem como elemento primordial a natureza da personalidade, ante a prestação pessoal dos serviços e de forma subordinada, sujeitando a pessoa do empregado ao poder de direção do empregador; é razão suficiente para a tutela dos direitos de personalidade do empregado, pois, como pessoa, goza de todos os atributos da personalidade, que devem ser preservados e respeitados diante do poder de direção do empregador.

Posto isso, para o efetivo reconhecimento dos direitos da personalidade no que concerne as relações de emprego, revela-se imprescindível a delimitação do exercício da autonomia da vontade e do poder diretivo atribuídos ao empregador, salvaguardando a devida atenção à dignidade do trabalhador e os direitos da personalidade.

Dessa forma, o ordenamento jurídico pátrio ao contemplar ampla tutela ao trabalho decente, primando pela observância das garantias essenciais a relação de emprego, quais sejam a dignidade da pessoa humana, direitos sociais e os direitos

da personalidade, visa resguardar os direitos fundamentais do trabalhador e, por conseguinte, difundir a melhoria das condições sociais.

2.2 O AMBIENTE DE TRABALHO EQUILIBRADO E SADIO

A promulgação da Carta Magna de 1988 instaurou uma nova ordem jurídica, exigindo-se a proteção de uma série de direitos fundamentais e garantias individuais que passaram a permear todo o ordenamento jurídico, criando um sistema de normas jurídicas destinadas à defesa da vida, saúde e integridade física dos seres humanos.

No diapasão dos Direitos Fundamentais “está a proteção à vida e integridade física, que começa pela preservação do meio ambiente do trabalho” (NASCIMENTO, 2012, p. 863), assim é imprescindível que os empregados exerçam suas atividades “em um ambiente moral e rodeados da segurança e higiene próprias da condição e dignidade que se revestem” (NASCIMENTO, 2012, p. 866).

Destarte, “a proteção ao meio ambiente de trabalho decorre do objetivo da atual Constituição Federal de imprimir constitucionalidade a valores de importância fundamental para a constituição da cidadania [...]” (BARRETO, 2007, p.37).

A defesa do meio ambiente de trabalho encontra fundamento legal em diversos artigos da Carta Política, *lato sensu* o artigo 7º, inc. XXII, que assegura a todos os trabalhadores, urbanos e rurais, o direito à saúde, higiene e segurança.

Sob a forma de tutela geral, tem-se também o artigo 225 que estabelece o direito coletivo ao meio ambiente ecologicamente equilibrado e essencial à sadia qualidade de vida.

O referido artigo se encontra inserido nas disposições referentes à Ordem Social, que se inicia pelo texto do artigo 193 “exaltando que ‘a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais’.” (ALKIMIN, 2007, p. 26).

Assim, deve-se incluir o meio ambiente do trabalho como espécie a ser tutelada na proteção ao gênero meio ambiente. Conclusão que pode ser extraída, ainda, da interpretação extensiva do artigo 200, inciso VIII, da Constituição Federal (BRASIL, 1988) que ao listar as atribuições do SUS, compreende o meio ambiente do trabalho como parte do meio ambiente geral.

Na ótica da fundamentação constitucional do tema Fiorillo (apud ALKIMIN, 2007, p. 26) repercute que:

[...] a proteção do meio ambiente do trabalho na Constituição se faz presente de forma 'mediata' por conta do art. 225 da CF, e que a tutela 'imediate' se faz presente por conta dos artigos 196 e seguintes (tutela da saúde, ver art. 200 de modo específico) somado ao art. 7º, que possui dispositivos relativos à saúde do meio ambiente do trabalho especificadamente.

Sobre a tutela do meio ambiente do trabalho, não é recente a preocupação com o tema. Diversos documentos e declaração internacionais já lançaram posicionamento quanto à necessidade de defesa da qualidade de vida e do equilíbrio em um ambiente laboral saudável, dentre eles destacam-se a Declaração de Estocolmo (1972) e a Carta Social Européia (1961).

Segundo Maria Aparecida Alkimin (2007, p. 25):

O meio ambiente sadio e equilibrado é elementar para garantir a dignidade da pessoa e o desenvolvimento de seus atributos pessoais, morais e intelectuais, constituindo sua preservação e proteção meio para se atingir o fim que é a proteção à vida e saúde do trabalhador, referindo-se esta última ao aspecto da integridade física, psíquica, e, conseqüentemente, garantir a qualidade de vida de todo cidadão.

Nesse enfoque, o meio ambiente do trabalho deve ser entendido como o “local onde o homem passa parte de sua vida, e onde desenvolve seus atributos pessoais e profissionais, [...] sendo o conjunto de bens materiais e imateriais pertencentes à atividade empreendedora, de fim lucrativo ou não [...]” (ALKIMIN, 2007, p. 27).

No que tange à natureza jurídica do instituto, não se trata de uma garantia fundamental de interesse individual, mas sim de norma de interesse coletivo com capacidade para atingir o interesse público, haja vista ser obrigação do Poder Público e da coletividade resguardar sua proteção em nome do bem comum.

Maria Aparecida Alkimin (2007, p. 29) chega a conclusão que:

[...] o meio ambiente do trabalho sadio deve ser protegido em função do interesse da coletividade de trabalhadores, daí a natureza de interesse trabalhista transindividual de caráter coletivo, pois visa todos os trabalhadores ou grupo ou, ainda, determinada categoria de trabalhadores, e sua proteção, sem dúvida guarda relação com a proteção à saúde e à qualidade de vida da coletividade ou grupo de trabalhadores [...].

Destarte, é de responsabilidade do empregador assegurar condições de trabalho que protejam a saúde e integridade física e mental do empregado, bem como previna a prática de qualquer tipo de agressão ou “forte violência psíquica, [...], afetando o bem estar e o equilíbrio, necessários para a higidez física e mental.” (GARCIA, 2017, p. 15).

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), a saúde do trabalhador corresponde ao estado de pleno bem-estar físico, mental e social, não se restringindo a ausência de doença. Esse conceito foi reiterado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), na sua Convenção nº 159, que dispôs no art. 3º, alínea “e” que a saúde do empregado relaciona-se tanto à ausência de enfermidades físicas, quanto aos elementos físicos e mentais que podem afetar a integridade do ser humano e está vinculado à segurança e higiene do trabalho (BRASIL, 1981).

“Pretende-se avançar além da saúde do trabalhador: busca-se a integração deste como homem, o ser humano dignificado e satisfeito com a sua atividade, que tem vida dentro e fora do ambiente de trabalho [...]” (OLIVEIRA apud ALKIMIN, 2007, p. 31).

Nessa percepção, fatores e influências negativas no ambiente de trabalho, tais como existência de grande carga de tensão gerada pela precariedade nas condições laborais somado a incertezas salariais e inseguranças profissionais, acabam por afetar a saúde mental do trabalhador “através do surgimento do *stress*, ansiedade, depressão, culminando com a degradação e hostilização do ambiente de trabalho [...]”. (ALKIMIN, 2007, p. 32).

Trabalhando o conceito de *stress*, Ana Cristina França e Avelino Rodrigues (apud ALKIMIN, 2007, p. 33) o definem como “uma relação particular entre uma pessoa, seu ambiente e as circunstâncias as quais está submetido, que é avaliada pela pessoa como ameaça ou algo que exige dela mais que suas próprias habilidades ou recursos e que põe em perigo o seu bem-estar”.

Destarte, é evidente que o *stress* gerado em ambiente de trabalho, muitas vezes somado à fadiga mental e a ocorrência de abusos verbais, dentre outros, gera reflexos no íntimo do empregado, ocasionando doenças psicossomáticas, mesmo sem a manifestação física da enfermidade.

O que se observa é que se torna cada vez mais frequente o abalo psicológico ao trabalhador, bem como a pressão maléfica imposta por muitos chefes. “Nesse

contexto situa-se a questão do assédio moral, eis que o constrangimento, o sofrimento, a humilhação, abalam o equilíbrio e a auto-estima do trabalhador [...]” (BARRETO, 2007, p. 37).

Sobre o tema, a ilustre doutrinadora Maria Aparecida Alkimin (2007, p. 34) leciona que:

Esse contexto favoreceu o surgimento da chamada agressão ou violência moral e silenciosa no ambiente de trabalho, mais conhecida como *assédio moral*, que, muito embora ainda não tenha previsão específica em nosso ordenamento jurídico, tem grande relevância jurídica ante seu efeito maléfico no ambiente de trabalho, prejudicando a saúde e qualidade de vida do trabalhador, bem como afetando a produtividade e lucratividade da organização empresarial.

Logo, o assédio moral, além do que deveria, é algo muito corriqueiro no ambiente de trabalho, tornando-se algo destrutivo na relação entre empregado e empregador. Como será abordado a seguir.

3 O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

O assédio moral também denominado de “terror psicológico no trabalho” é compreendido como um fenômeno social antigo, que apenas recentemente foi delimitado, tendo em vista a imperiosa necessidade de reconhecimento e combate à prática de violência moral no trabalho.

Esse tipo de assédio é um fenômeno bastante complexo, posto que circunda uns dos fundamentos da República, o princípio da dignidade da pessoa humana. Além da saúde mental, bem como o direito a honra, todos tutelados pela Constituição Federal.

O aumento da competitividade e as cobranças para o aperfeiçoamento do desempenho no meio laboral são fatores que contribuíram para intensificação desse mal na sociedade contemporânea. Assim, verifica-se que nas relações de emprego, o assédio moral resta configurado quando o empregado fica exposto a sucessivas e prolongadas situações vexatórias durante sua jornada de trabalho e o exercício de suas funções.

Deveras, trata-se de uma forma de violência invisível, que se revela cada vez mais um infortúnio social preocupante, tendo em vista os nocivos impactos na vida do empregado e, por conseguinte, nas relações sociais.

3.1 CONCEITUAÇÃO

O nosso ordenamento jurídico não cuidou de estabelecer previsão normativa específica acerca do assédio moral, tendo a doutrina e a jurisprudência se encarregado de criar um conceito e desenvolver estudos mais aprofundados acerca desse fenômeno presente nas relações de emprego e de expressivo interesse jurídico.

Diante dessa assertiva, insta destacar o entendimento da autora Marie-France Hirigoyen (2005, p. 65) acerca do assédio moral ao dispor que “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu empregado degradando o clima de trabalho”.

Para o professor Rodolfo Pamplona (2006, *online*), a concepção de assédio moral revela-se como “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”.

Segundo Maria Aparecida Alkimin (2007, pp. 36-37):

[...] o assédio moral, também conhecido como terrorismo psicológico, é uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, e que consiste na prática de atos, gestos, palavras e comportamentos vexatórios, humilhantes, degradantes e constrangedores, de forma sistemática e prolongada, [...].

Nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado (2013, p. 1245) aponta de forma esclarecedora a definição do assédio mora:

[...] o assédio moral define-se como a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de desequilíbrio ou tensão emocionais graves.

De acordo com Gustavo Felipe Garcia (2017, p. 19), a caracterização dessa forma de violência no trabalho, consiste em:

[...] o assédio moral no trabalho é a violência psicológica caracterizada por tratamentos abusivos, perseguições, humilhações, discriminações e constrangimentos, de modo reiterado, gerando sofrimento psíquico ao empregado, o que muitas vezes alcança proporções insuportáveis, podendo acarretar o adoecimento, a demissão e até mesmo o suicídio da vítima.

Sintetizando tais entendimentos doutrinários, o assédio moral nas relações empregatícias estará configurado quando a conduta passar a ser abusiva, intencional, sucessiva e prolongada, com o objetivo de destruir um empregado distinto ou um grupo específico destes, afastando-o do recinto laboral mediante agressões a sua dignidade, com inúmeras ofensas aos direitos de personalidade previstos na Constituição Federal.

Nesse diapasão, vale ressaltar que não é qualquer conduta que estará tipificada como assédio moral, a mesma necessita preencher alguns requisitos inerentes a essa inescrupulosa prática.

Primeiramente, a conduta deverá ser abusiva com a intenção exclusiva de rebaixar o empregado no seu âmbito pessoal, ou seja, tem a "ilícita finalidade de discriminar, marginalizar ou, de qualquer outro modo, prejudicar o trabalhador" (SILVA, 2004, p. 102).

É indispensável que a conduta tenha continuidade e repetição, posto que "cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos microtraumatismos frequentes e repetidos é que constitui a agressão" (HIRIGOYEN, 2002, p. 17). Logo, para ocasionar lesões psíquicas, não pode se tratar de algo isolado e eventual, isso não indica que o dano referente a um único ato não deva ser ressarcido, mas essa conduta danosa não está dentro da seara do estudo em questão.

O assédio moral é, com certeza, uma mutilação mental ao empregado. Essas sucessivas humilhações submetem-no a danosos abalos físicos e psíquicos capazes de estagnar a sua vida ao ponto de incapacitá-lo ao exercício da atividade laboral, bem como perder o emprego ou até mesmo findar sua vida.

É muito corriqueiro, o assediador ter uma conduta discriminatória em relação à vítima, tendo em vista que seu único objetivo é a exclusão da mesma no ambiente laboral, atingindo a fundo sua dignidade, tratando-a de forma desigual perante aos demais, conduta esta que indubitavelmente causará danos ao assediado.

Diante do exposto, a jurisprudência, por meio do Recurso Ordinário (BRASIL, 2009, grifos nossos) abaixo, define com propriedade a complexidade do estudo em questão:

Ementa: ASSÉDIO MORAL. Em linhas genéricas, poder-se-ia conceituar assédio moral no ambiente de trabalho como **condutas abusivas de chefes ou mesmo colegas**, visando objetivos práticos, que se manifestam por comportamentos, atos, gestos ou palavras que **têm repercussão direta sobre a saúde psíquica da vítima**. Entende-se por **conduta abusiva impingir ao assediado pressões, intimidações, humilhações, perseguições, ridicularizações, xingamentos**, etc, causando situações de degradação das condições de trabalho, com ameaças de demissão, sobrecarga de trabalho, desmoralização perante os colegas, falta de reconhecimento e desprezo pelos esforços do empregado, de modo a conduzi-lo ao comportamento almejado pelo assediador. **É pressuposto essencial do psicoterror a repetição da conduta, a cumulação de atos**. Um episódio isolado não caracteriza assédio. Da mesma sorte, **NÃO SE CONFUNDE COM ESTRESSE OU ESGOTAMENTO (BURNOUT), MÁS CONDIÇÕES OU SOBRECARGA DE TRABALHO, ALTO NÍVEL DE EXIGÊNCIA OU UMA GESTÃO PATRONAL RÍGIDA**. Do terror psicológico decorre o dano moral e sobeja a obrigação de indenizar nos termos do art. 5º, X, da Constituição Federal, e artigos 186 e 927 do Código Civil. (TRT – 10 - Recurso ordinário: 1196200800910008 DF 01196-2008-009-10-00-8. Relator: Des. Braz Henriques de Oliveira, Terceira Turma, Data de Julgamento: 12/05/2009, Data de Publicação: 22.05.2009).

Em vista do exposto, consoante se infere dos conceitos ora apresentados, resta notória a presença da repetição de alguns termos, como atitudes reiteradas de

humilhação e vinculação hierárquica, os quais nos conduzem a concluir que trata-se de uma conduta abusiva de caráter psicológico, empregada de forma repetitiva e prolongada, expondo o empregado em pleno exercício de suas atividades a constrangimento e humilhação durante sua jornada laboral, que resultam em grave lesão a dignidade, integridade e personalidade do trabalhador, ocasionando danos funcionais e psíquicos muitas vezes inestimáveis.

3.2 FORMAS DE MANIFESTAÇÃO

O assédio moral consiste em uma prática totalmente incompatível com a ética e os preceitos fundamentais do ordenamento jurídico pátrio e das normas celetistas, uma vez que promove a degradação do âmbito laboral, causando danos à saúde física e psíquica, além de danificar a honra do trabalhador, ao se manifestar mediante uma conduta que pode ser comissiva ou omissiva, mas sempre com o intuito de causar prejuízos e o afastamento da vítima do ambiente laboral

Nas palavras do autor Marco Aurélio Barreto (2007, p. 49) o assédio moral “[...] se manifesta, sobretudo, por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos, que ocasionem danos ao físico/psíquico de determinada pessoa [...]”. O supracitado autor afirma que “essa prática maléfica é tão antiga quanto a atividade laborativa e guarda natureza universal, eis que se manifesta em toda parte do mundo, embora tenha sido identificada recentemente, variando apenas de contexto e de culturas”. (BARRETO, 2007, p. 48).

Segundo ensina Maria Aparecida Alkimin (2007, pp. 71-72, grifo nosso), existem várias formas de manifestação do assédio moral:

Há várias formas de manifestação do assédio moral com o objetivo de vexar, constranger, inferiorizar e humilhar a vítima, que vão desde comportamentos e atitudes concretas, por exemplo, **tratar com rigor excessivo, atribuir tarefas inúteis, degradantes ou superiores à capacidade intelectual ou física do empregado, rebaixamento funcional, invasão da privacidade e intimidade, divulgando questões pessoais ou sujeitando o empregado a revistas e controles exagerados, injúrias, calúnias, críticas, ironias, humilhações e discriminações reiteradas em público**, inatividade forçada, agressão verbal ou física etc., até falta de comunicação (conduta omissiva) no intuito de isolar a vítima e afastá-la da organização do trabalho, ou comunicação não-verbal e gestos (suspiros, olhar e ignorar a presença da vítima, erguer de ombros, mímicas, risinhos etc.).

Diante dessa análise, como se pode perceber, muitas manifestações como posturas, atitudes, ações, palavras, condutas, durante a jornada de trabalho e no seu exercício, causam à vítima humilhação e constrangimento, ultrapassando o mero desconforto.

Logo, por mais que existam distintas formas para a manifestação do assédio moral, há, contudo, uma forma marcante que é expor continuamente e reiteradas vezes o trabalhador a um quadro vexatório, desencadeado por seu superior ou algum colega.

Partindo desse pressuposto, Gustavo Filipe Garcia (2017, p. 27), em linguagem precisa, compreende a manifestação desse fenômeno da seguinte forma:

No assédio moral no trabalho a violência psicológica é praticada, com reiteração, normalmente por meio de perseguição, intimidação, tratamento abusivo, humilhação ou discriminação, podendo haver afrontas verbais, posturas injustas, comentários negativos, rebaixamentos e imposição de inatividade e isolamento no ambiente laboral.

Insta salientar que, o assédio moral geralmente revela-se de forma silenciosa, conforme elucidam Piovesan e Rodrigues (apud FIORELLI, FIORELLI, MALHADAS JR., 2007, p. 41) “em nossa experiência, observamos que o assédio moral manifesta-se com sutileza, sob a capa dos detalhes, que encobre, mas não tolhe nem evita as consequências dos comportamentos do assediador”.

Diante disso, alguns doutrinadores destacam fatores que contribuem para identificação da exteriorização desse fenômeno social que afeta bastante a personalidade, a dignidade e, sobretudo, a integridade física ou moral do empregado.

Nesse sentido, Maria Aparecida Alkimin (2007, p. 73) conclui que “o isolamento e a recusa na comunicação são a forma mais sutil e insidiosa de praticar o assédio moral”. Ainda enfatiza que (2007, p. 73):

Normalmente essa modalidade de assédio é praticada tanto pela chefia quanto pelos colegas de serviço, e se manifesta nas seguintes atitudes: a) recusa de comunicação direta, apenas por escrito, impedindo acesso a notícias e informações sobre as atividades laborais ordinárias, passar ordens ou tarefas através de terceiros; b) o assediante recusa todo tipo de contato e diálogo com a vítima, que é posta separada e ignorada, mesmo no refeitório e eventos sociais; c) colocar a vítima para trabalhar em local isolado do grupo; d) impedir a vítima de se expressar e não explica o porquê; e) ignorar a presença da vítima e dirigir-se apenas aos demais empregados.

Ainda sobre a manifestação do assédio moral decorrente da recusa de comunicação, Marie-France Hirigoyen (2005, p. 76) certifica que “subtrair-se ao diálogo é uma maneira hábil de agravar o conflito, levando sempre tal atitude a crédito do outro”.

Assim, a imposição de isolamento ao empregado, bem como a recusa na comunicação constituem atitudes assediadas, as quais fomentam no trabalhador sentimento de culpa e rejeição, causando-lhe nítido sofrimento para o exercício de suas funções.

Nessa perspectiva, o autor Robson Zanetti (2010, p. 93) pondera que:

A forma centralizada e fechada de comunicação pode gerar problemas de comunicação. É claro que os assuntos confidenciais devem ser preservados, porém, as informações devem ser abertas e descentralizadas para que os trabalhadores tenham acesso.

Nesse sentido, Marie-France Hirigoyen (2005, p. 79) assevera “quando alguém decide destruir psicologicamente um empregado, para que ele não possa defender-se é preciso primeiro isolá-lo, cortando as alianças possíveis”.

Fica evidente que a postura do próprio empregador acaba por fazer com que a vítima, após determinado tempo, comece a se segregar dos demais, criando a percepção de que não faz parte do grupo e nem deveria fazer, procurando, por sua vez, de forma voluntária, o isolamento, com o intuito de evitar as agressões sofridas. Isso acentua a ideia de que aquele empregado não interage bem com as pessoas, agravando, portanto, o problema. Diante disso, o empregador verá em sua vítima uma pessoa com problema pra socializar e viver em grupo.

Outros comportamentos também podem ser compreendidos como a exteriorização da prática assediante, tendo em vista que estimulam a descrença na vítima e promove de forma consciente a degradação das condições de trabalho, posto que “o assediante dirige-lhe críticas, repreensões, além de atitudes que afetam a auto-estima e dignidade profissional da vítima” (ALKIMIN, 2007, p. 72).

Marie-France Hirigoyen (2005, p. 78) pondera que “para pôr o outro para baixo, ele é ridicularizado, humilhado, e coberto de sarcasmos até que perca toda autoconfiança”. A referida autora ainda complementa que “um meio bastante hábil de desqualificar uma pessoa consiste em induzi-la a cometer uma falta não só para criticá-la ou rebaixá-la, mas também para que tenha uma má imagem de si mesma” (HIRIGOYEN, 2005, p. 80).

Na concepção de Robson Zanetti (2010, p. 96) “o estilo de administração abusiva baseada em meios vingativos, cruéis, maliciosos ou humilhantes favorece o assédio, por exemplo, quando o administrador recusa de delegar trabalhos por que não confia nos seus subordinados, [...]”.

Outrossim, o assédio também se revela mediante ato discriminatório, consoante bem esclarece Maria Aparecida Alkimin (2007, p. 76) “[...] a atitude discriminatório é a forma encontrada mais eficiente para marginalizar ou excluir a vítima da organização do trabalho”.

Outrossim, Gustavo Filipe Garcia (2017, p. 75) compreende a manifestação do assédio decorrente de prática discriminatória, como sendo:

De todo modo, o assédio moral, inclusive quando decorre de intuito discriminatório e tendo como vítima pessoa pertencente a grupo social de maior vulnerabilidade, acarreta a degradação das condições de trabalho, desrespeita, o princípio da dignidade da pessoa humana, o dever de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade, e quaisquer outras formas de discriminação.

Diante da ampla demonstração das diversas formas de exteriorização do assédio moral, a título de exemplificação o ilustre professor Rodolfo Pamplona (2006, online) destaca alguns casos concretos, a saber:

No estado da Bahia, por exemplo, em diversos processos judiciais, foi constatada a ocorrência de uma campanha motivacional em que os empregados que não alcançavam a meta tinham de ficar, em um auditório, posicionados nas últimas cadeiras, sendo taxados de "morcegos", "vampiros" ou "sanguessugas", pois estariam, supostamente, "tirando o sangue da equipe", ao não alcançar a meta pretendida.
[...]

Em São Paulo, a exposição ao ridículo, em determinada empresa, variava entre desfilas de saias (para os vendedores do sexo masculino) até mesmo se submeter à "brincadeira" (brincadeira só tem graça quando todos se divertem...) do "corredor polonês" (todos os vendedores se posicionavam em duas filas e as vítimas passavam correndo entre eles, sob pauladas...).

Destarte, o assédio moral pode se manifestar de diversas formas, consubstanciado desde a imposição do isolamento proposital da vítima, passando pela atribuição de tarefas degradantes ou inúteis ao empregado, até a efetiva ofensa à dignidade do trabalhador, traduzida na prática de atos hostis e com propósito discriminatório, que despertam no empregado profundo sentimento de sujeição e incompetência, tendo repercussão direta sobre a sua saúde mental.

Já não restam dúvidas de que o assédio moral é uma conduta que viola a dignidade e os direitos a personalidade inerentes ao trabalhador. Pode-se, portanto, configurá-lo como um ato ilícito disposto no art. 186 do Código Civil (BRASIL, 2002): “por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Frisa-se, também, que o assédio moral pode ocasionar, no ordenamento jurídico trabalhista, a rescisão indireta do contrato de trabalho, conforme o art. 483 e suas alíneas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho.

Diante do exposto, verifica-se a inúmeras formas de manifestação dessa agressão moral, partindo da deterioração intencional das condições laborais, tornando-as inviáveis de serem realizadas, ao ponto de causar o isolamento, além de desenvolver o medo de se comunicar. Esse processo acaba por desencadear a desqualificação da vítima para com os demais, com intensas humilhações, tendo como intuito exclusivo de atacar a dignidade do empregado, afetando, contudo, sua saúde física e mental.

3.3 OS TIPOS DE ASSÉDIO MORAL VERIFICADOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

O entendimento doutrinário juntamente com a concepção jurisprudencial ocuparam-se em desenvolver uma classificação para melhor compreensão do assédio moral nas relações de emprego.

Nesse sentido, o entendimento dominante considera que o assédio moral se apresenta tanto na forma vertical, qual seja relação superior hierárquico e subordinado, assim como na horizontalidade, que compreende as relações entre colegas de trabalho.

3.3.1 Assédio Vertical Descendente

No plano vertical, o assédio decorre do desnível hierárquico existente entre as partes e se subdivide em vertical descendente e o vertical ascendente, tendo em vista que a prática do assédio pode ser empreendida pelo superior para com o empregado, bem como do trabalhador em face do seu superior.

Nessa perspectiva, Rodolfo Pamplona (2006, *online*) explica que:

O assédio vertical é aquele praticado entre sujeitos de diferentes níveis hierárquicos, envolvidos em uma relação jurídica de subordinação.

Trata-se da modalidade mais comumente admitida de assédio moral, dada a desigualdade entre os sujeitos envolvidos.

Quando praticado pelo hierarquicamente superior, com intuito de atingir o seu subordinado, denomina-se vertical descendente, em razão do sentido adotado pela conduta.

Desse modo, leciona Gustavo Filipe Garcia (2017, p. 59) “o assédio moral no trabalho mais frequente é o denominado assédio moral vertical, em que o agressor é o empregador, o superior hierárquico ou o preposto”.

Assim sendo, a referida forma de assédio é considerada a mais comum, tendo em vista que advém da prática de ato assediante perpetrado pelo próprio empregador ou pelo superior hierárquico, que utiliza do seu poder diretivo para cometer abusos e sujeitar o empregado a situações humilhantes, ao ponto de afetar seu equilíbrio emocional e psicológico.

Nesse sentido, o julgado a ser ilustra bem essa idéia (BRASIL, 2005):

DANO MORAL. AGRESSÃO PSICOLÓGICA. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. A MANIFESTAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NA EMPRESA AGREGA, COMO ELEMENTOS ESSENCIAIS, O ABUSO DE PODER E AMANIPULAÇÃO PERVERSA. ENQUANTO O ABUSO DE PODER PODE SER facilmente desmascarado, a manifestação insidiosa causa maior devastação, pois se instala de modo quase imperceptível. A princípio, a própria vítima encara o fato como simples brincadeira, até que a repetição dos vexames e das humilhações ganha contornos de uma espécie de violência silenciosa, porém demolidora, e que evolui numa escalada destrutiva que só pode ser detida pela interferência de agente externo ao ambiente de trabalho. Se a vítima reage e tenta libertar-se, as hostilidades transformam-se em violência declarada e dão início **À FASE DE ANIQUILAMENTO MORAL, DENOMINADA DE PSICOTERROR.** atitudes veladas como a de manter recinto conhecido como “senzala”, onde os empregados recebem advertências em tom grosseiro, ou apelidar o empregado com termos humilhantes configuram assédio e provocam abalo moral que deve ser indenizado. recurso a que se dá provimento para reconhecer o dano moral e impor indenização. (TRT 9ª REGIÃO. PROCESSO Nº 14267-2001-007-09-00-9. ACO-05751-2005. RECURSO ORDINÁRIO. RECORRENTE: E.C.S. RECORRIDO: C.D.C. RELATOR: MARLENE T. FUVERRI SUGUIMATSU. DJPR EM 08 MAR. 2005).

Na visão de Marie-France Hirigoyen (2005, p. 75) “a empresa deixa um indivíduo dirigir seus subordinados de maneira tirânica ou perversa, ou porque isto lhe convém, ou porque não lhe parece ter a menor importância”.

Na compreensão de Sônia Mascaro do Nascimento (2009, p. 4810), “o que se verifica no assédio vertical é a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, bem como, para esquivar-se das consequências trabalhistas”.

Os Tribunais vêm condenando as empresas por essa prática abusiva para com os empregados. Pode observar, através do Recurso ordinário (BRASIL, 2016, grifo nosso) abaixo, a responsabilização atribuída ao empregador por essa atitude

EMENTA ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. Robustamente comprovada nos autos a prática de assédio moral por parte da empresa contra a reclamante (**assédio moral vertical descendente**), consubstanciada na utilização de diversas condutas intencionais, abusivas e repetitivas, tratando a reclamante de forma humilhante, restando caracterizado o assédio moral organizacional, que enseja a condenação do reclamado em danos morais, com fundamento na Constituição Federal, art. 1º, III, e art. 5º, V e X, bem como no Código Civil, que prevê nos seus arts. 186 e 927 a responsabilidade do agente causador do dano, no caso o próprio empregador. (TRT-22 - RO 82572-85.2014.5.22.0001, Rel. Desembargador FRANCISCO METON MARQUES DE LIMA, TRIBUNAL PLENO, Data do julgamento: 01/08/2016, Data da publicação: 04/08/2016)

Portanto, a desigualdade material presente na relação de emprego, bem como o poder disciplinar e de mando inerentes a condição do empregador, favorecem o desenvolvimento do assédio vertical descendente, na medida em que o empregador ao adotar uma postura antiética e autoritária, afeta diretamente a personalidade e a dignidade do trabalhador.

3.3.2 Assédio Vertical Ascendente

Nessa modalidade de assédio, a violência psicológica é empreendida por um ou vários empregados em face do seu superior hierárquico. Nesse sentido, Gustavo Filipe Garcia (2017, p. 59) considera o “assédio moral ascendente, mais raro, em que os agressores são empregados em posição hierárquica inferior ao assediado”.

Quanto à frequência dessa modalidade de assédio, o professor Rodolfo Pamplona (2006, *online*) diverge do referido entendimento, ao dispor que:

Esta violência de "baixo para cima" não é tão rara como se possa imaginar, a primeira vista. Como exemplos, podemos citar situações em que alguém é designado para um cargo de confiança, sem a ciência de seus novos subordinados (que, muitas vezes, esperavam a promoção de um colega para tal posto). No serviço público, em especial, em que os trabalhadores, em muitos casos, gozam de estabilidade no posto de trabalho, esta modalidade se dá com maior frequência do que na iniciativa privada.

Contudo, é consensual que o assédio moral ascendente, assim como as demais modalidades de assédio, consiste em uma forma de violência psicológica, que promove a degradação do ambiente de trabalho, ocasionando demasiado sofrimento a vítima, que na maioria das vezes se vê obrigada a solicitar seu desligamento da empresa.

Nessa perspectiva, Márcia Bruginsk (2013, p. 33) elucida que:

[...] há o assédio ascendente, praticado pelos subordinados contra o chefe, que, assim como nas demais modalidades, pretende tornar insuportável o ambiente de trabalho, obrigando o superior hierárquico a tomar a iniciativa, por qualquer meio, de deixar o cargo ocupado ou, até mesmo, da dissolução do contrato de trabalho.

As razões que levam a prática assediante em relação ao superior hierárquico compreendem diversas motivações, conforme pondera Maria Aparecida Alkimin (2007, p. 65) ao abordar que “esse tipo de assédio pode ser praticado contra o superior que se excede nos poderes de mando e que adota posturas autoritárias e arrogantes, no intuito de estimular a competitividade e rivalidade [...]”. A citada autora ainda complementa que (2007, p. 65):

Por insegurança ou inexperiência, o superior hierárquico não consiga manter domínio sobre o(s) trabalhador(es), sendo pressionado ou tendo suas ordens desrespeitadas ou deturpadas, implicando o fortalecimento do(s) assediador(es) para se livrar do superior hierárquico indesejado.

A título de exemplificação Marie-France Hirigoyen (2005, p. 74) pontua algumas situações em que essa forma de assédio se desenvolve, a saber:

Pode dar-se no caso de uma pessoa vinda de fora, cujo estilo e métodos sejam reprovados pelo grupo, e que não faça o menor esforço no sentido de adaptar-se ou impor-se a ele. Pode ser também o caso de um antigo colega que tenha sido promovido sem que o serviço tenha sido consultado.

Robson Zanetti (2010, p. 68) também ressalta:

Neste caso, subordinados agridem seu superior hierárquico por que: Eles se opõem a indicação deste responsável, como por exemplo, na substituição de uma chefia; seja porque eles esperam a indicação de outra pessoa ou porque um deles esperava seu lugar ou ainda simplesmente por que eles não querem um superior responsável por eles; O chefe é atacado geralmente em razão de seu autoritarismo, de sua arrogância ou de sua parcialidade.

Portanto, as condutas abusivas adotadas pelos empregados, que por vezes promovem verdadeiros boicotes a todos os projetos implementados pelo superior hierárquico, degradam o ambiente de trabalho e o tornam improdutivo, diante da clara ausência de cooperação e união entre os empregados e seu encarregado.

Registre-se que, normalmente a vítima assediada deixa de comunicar ao seu superior o assédio sofrido, por receio de perder sua credibilidade, bem como o cargo que ocupa.

Nesse sentido, Maria Aparecida Alkimin (2007, p. 65) afirma:

[...] no caso do superior hierárquico que, mesmo ferido na sua auto-estima, poderá evitar levar o problema para o proprietário da empresa, temendo ser considerado incompetente para o cargo de chefia e ser obrigado a ocupar cargo de menor responsabilidade, principalmente quando se tratar de cargo de confiança, cuja reversão ao cargo de origem encontra respaldo no parágrafo único, do art. 468, CLT.

Dessa forma, tal modalidade de assédio moral também deve ser rechaçada, na medida em que afeta diretamente o psicológico da vítima, que mesmo abalada prefere sofrer em silêncio para não ver a sua capacidade profissional ainda mais estigmatizada, chegando a tomar como última medida, a rescisão do seu contrato de trabalho a fim de afastar tamanho sofrimento.

3.3.3 Assédio Horizontal

Essa forma de assédio ocorre entre colegas de trabalho que possuem o mesmo nível hierárquico. Confirmando a referida assertiva, Gustavo Filipe Garcia (2017, p. 59) esclarece que “[...] é possível o assédio moral horizontal, praticado por colegas de trabalho da mesma hierarquia”.

Por se tratar de uma violência psicológica que se desenvolve entre colegas de trabalho, várias são as formas de manifestação. Segundo Maria Aparecida Alkimin (2007, p. 64), o assédio horizontal “[...] manifesta-se através de brincadeiras

maldozas, gracejo, piadas, grosserias, gestos obscenos, menosprezo, isolamento, etc. [...]”.

Trata-se de uma forma de assédio muito comum, visto que se expressa com a utilização de diversos métodos, desde um gesto ou piada aparentemente inofensivas, até a imposição consciente do isolamento da vítima.

Outrossim, tal conduta assediante possui origem em diversos fatores, como bem elenca Maria Aparecida Alkimin (2007, p. 64):

[...] podendo ser resultante dos seguintes fatores: a) conflitos interpessoais que provocam dificuldades de convivência por qualquer motivo pessoal (atributos pessoais, profissionais, capacidade, dificuldade de relacionamento, falta de cooperação, destaque junto à chefia, discriminação sexual, etc.); b) competitividade/rivalidade para alcançar destaque, manter-se no cargo ou disputar cargo, ou para obter promoção.

Marie-France Hirigoyen (2005, p. 72) ainda complementa que “as agressões entre colegas podem também ter origem em inimizades pessoais relacionadas com a história de cada um dos protagonistas, ou na competitividade, com um tentando fazer-se valer às custas do outro”.

Nessa perspectiva reforça Robson Zanetti (2010, p. 71) que:

Alguns motivos levam ao assédio horizontal:

[...]

Um ou mais indivíduos escolhem como alvo uma pessoa em situação de fraqueza para colocar em práticas seus objetivos;

A agressão ocorre pela diferença da vítima (sexo, nacionalidade, religião, aparência física, etc.);

A agressão é o resultado prolongado de uma inimizade pessoal ou pelo menos de uma insatisfação;

Sendo assim, a origem da conduta assediante nesse caso advém de distintas motivações, as quais despertam no indivíduo sentimento de sujeição as ofensas sofridas.

Na concepção de Marcia Bruginsk (2013, p. 33) “o *mobbing* horizontal leva, por exemplo, à submissão do sujeito a comentários agressivos sobre a sua vida pessoal, boicote a um projeto de trabalho, discriminação política, religiosa, dentre outras”.

Portanto, todas as formas de assédio apresentadas, inclusive o denominado *mobbing* horizontal, são formas de violência no trabalho que atingem diretamente a

dignidade e a personalidade do indivíduo assediado, tendo como principal objetivo a exclusão deste do ambiente laboral.

Além disso, o empregador pode ser responsabilizado por esse tipo de assédio moral praticado por colegas de trabalho. Como se pode verificar na decisão do Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2015, grifo nosso):

5. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL. PODER DIRETIVO, FISCALIZATÓRIO E DISCIPLINAR DO EMPREGADOR. RESPONSABILIDADE PELA MANTENÇA DE AMBIENTE HÍGIDO DE TRABALHO. TRATAMENTO VEXATÓRIO E HUMILHANTE. O assédio moral pode ser vertical ou horizontal, ocorrendo este nas condutas ilícitas praticadas por colegas contra alguém. **AINDA QUE NÃO HAJA PARTICIPAÇÃO DIRETA DAS CHEFIAS EMPRESARIAIS NO ASSÉDIO MORAL, PRESERVANDO-SE O ASSÉDIO COMO TÍPICAMENTE HORIZONTAL (COLEGAS VERSUS COLEGAS), NÃO DESAPARECE A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELA LESÃO CAUSADA, POR SER INERENTE AO PODER EMPREGATÍCIO DIRIGIR, FISCALIZAR E PUNIR OS PARTICIPANTES DA ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL DENTRO DO ESTABELECIMENTO.** Se as agressões morais causadas eram corriqueiras, repetidas e generalizadas no estabelecimento de trabalho, sem censura e punição pelas chefias do empregador, este se torna responsável pela indenização correspondente, em face de caber a ele a atribuição do exercício do poder diretivo, fiscalizatório e disciplinar na relação de emprego. NOTE-SE QUE CONFIGURA, SEM DÚVIDA, ASSÉDIO MORAL A PRÁTICA INDIVIDUAL OU COLETIVA, POR ATOS, PALAVRAS E SILÊNCIOS SIGNIFICATIVOS, DE AGRESSÃO AO PATRIMÔNIO MORAL DA PESSOA HUMANA, DIMINUINDO DESMESURADAMENTE A AUTOESTIMA E O RESPEITO PRÓPRIO DA VÍTIMA ESCOLHIDA, MORMENTE QUANDO FUNDADA A AGRESSÃO EM CARACTERÍSTICA FÍSICA DESFAVORÁVEL DA PESSOA DESGASTADA, DE MODO A SUBMETÊ-LA A HUMILHAÇÕES CONSTANTES. Embora ainda não tipificado na legislação federal trabalhista, o assédio moral e seus efeitos indenizatórios derivam diretamente da Constituição da República, que firma como seus princípios cardiais o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), à vida e à segurança (art. 5º, caput, CF), ao bem-estar e à justiça (Preâmbulo da Constituição), estabelecendo ainda como objetivos fundamentais do Brasil construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), promovendo o bem de todos (art. 3º, IV, ab initio, CF) e proibindo quaisquer formas de discriminação (art. 3º, IV, in fine, CF). Conforme se depreende do acórdão regional, a Reclamada não ofereceu à Reclamante local de trabalho adequado, pois foi alvo frequente de chacotas proferidas pelos colegas de trabalho. Diante do quadro fático delineado pela Corte de origem, é forçoso concluir que as condições de trabalho a que se submeteu a Obreira atentaram contra sua dignidade, ensejando a reparação moral, conforme autorizam os mencionados artigos 186 e 927 do Código Civil, bem assim o inciso X do art. 5º da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido no aspecto. (TST-RR: 37553001920075090005, RELATOR: MAURICIO GODINHO DELGADO, DATA DE JULGAMENTO: 25/02/2015, 3ª TURMA, DATA DE PUBLICAÇÃO: DEJT 27/02/2015).

Desta maneira, é bastante perceptível a responsabilidade do empregador para com seus empregados no tocante a oferecer um ambiente adequado para o

devido desempenho das funções. Ainda que não tenha participado ativamente da conduta abusiva, o empregador que for omissivo quanto as suas responsabilidades de fiscalização, direção e punição dentro do seu estabelecimento, arcará com a lesão causada.

4 SITUAÇÕES QUE NÃO SE CONFUNDEM COM ASSÉDIO MORAL

O assédio moral, muitas vezes, acaba por ser confundido com outras situações. Há de se ter muito cuidado ao configurar, a todo momento, as condutas como assédio moral, uma vez que possa vir a ocorrer a desvalorização desse conceito.

Posto isso, é óbvio que nem toda atitude que insulta o empregado enquadra-se na seara do assédio moral. Sabe-se que na relação empregatícia ocorrem muitas situações pontuais e isoladas que ocasionam conflitos e não pertencem ao âmbito do assédio moral.

Nesse contexto, é imprescindível fazer a devida distinção entre essas condutas para que não haja nenhuma confusão entre elas.

4.1 ASSÉDIO SEXUAL

As duas modalidades de assédio, quais sejam moral e sexual, consistem em condutas que promovem a degradação do ambiente de trabalho, tornando-o hostil e insuportável, bem como resultando em danos à saúde psíquica e física da vítima assediada, além de atingir diretamente a dignidade e os direitos da personalidade desta.

Desse modo, Maurício Godinho Delgado (2013, p.p 1262-1264) define o assédio sexual “como a conduta de importunação reiterada e maliciosa, explícita ou não, com interesse e conotações sexuais, de uma pessoa física com relação a outra”. Já o assédio moral compreende como sendo:

[...] a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de desequilíbrio e tensão emocionais graves.

Portanto, as referidas formas de assédio não devem ser confundidas, visto que apresentam algumas especificidades, principalmente quanto à finalidade. Segundo Gustavo Filipe Garcia (2017, p. 84) “o assédio moral não se confunde com o assédio sexual, no qual o agente constrange a vítima com o intuito de obter favorecimento de natureza sexual”.

O citado autor (2017, p. 66) ainda acresce que o assédio sexual decorre de “um comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa, em particular pela criação de um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo”.

Deveras, o assédio sexual resulta em conduta manifestamente sexual, tendo em vista que o assediador por meio de insinuações, gestos, comentários e ameaças, visa a obtenção de vantagem sexual. Ademais, as mulheres são o principal alvo dessa forma de assédio.

Nessa perspectiva, Marie-France Hirigoyen (2005, p. 80) esclarece que o assédio sexual “tem relação com os dois sexos, mas a maior parte dos casos descritos, ou de que há queixas, refere-se a mulheres agredidas por homens, frequentemente por seus superiores hierárquicos”.

Ressalte-se que, o Código Penal tipifica o assédio sexual como crime, inclusive, compreendido como crime contra liberdade sexual com pena de detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos, cuja redação encontra-se no art. 216-A “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. (BRASIL, 1940).

Nesse sentido, em debate a essa questão do assédio moral e sexual, o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (BRASIL, 2013) assim entendeu:

"INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O assédio sexual é conduta tipificada no art. 216-A do Código Penal, como crime contra a liberdade sexual. No entanto, sob o prisma do Direito do Trabalho o assédio sexual deve ser visto de forma mais ampla, levando em conta a prática de reiteradas condutas repelidas pelo empregado que violem a sua liberdade sexual. Destarte, desvinculada da figura penal, a doutrina trabalhista tem apontado duas espécies distintas de assédio sexual, quais sejam, o assédio sexual por chantagem (*assédio quid pro quod*) que se traduz numa retribuição do favor sexual por uma vantagem, geralmente evidenciado por um abuso de poder do superior hierárquico e, também, o assédio sexual ambiental ou por intimidação que pode ocorrer tanto em sentido vertical como horizontal, traduzido num processo intimidatório de hostilização. Se de um lado afigurem-se ambos de difícil comprovação, de outro por vezes se apresenta como sutil a sua distinção do assédio moral propriamente dito, por vezes revelado em gracejos de ordem sexual, com indesejáveis liberdades físicas através de abraços e beijos, criando situações ofensivas de abuso. Configurada violação ao art. 5º, X, da CF/88. (...)"(TRT 17ª R., 00335-2012-121-17-00-6, Rel. Desembargador Carlos Henrique Bezerra Leite, DEJT 23/05/2013)

No que concerne ao assédio moral, compreende uma forma de assédio mais ampla, sendo que as condutas empreendidas pelo agressor não possuem caráter sexual.

Na concepção de Maria Aparecida Alkimin (2007, p. 60) o assédio moral é "[...] capaz até mesmo de absorver o assédio sexual, sendo que para sua caracterização os gestos, comportamentos, escritos, atos e palavras não precisam apresentar conotação sexual [...]".

Outrossim, a distinção entre as duas formas de assédio também levam em consideração os interesses que estão sendo tutelados, conforme bem elucidada o professor Rodolfo Pamplona (2006, *online*), a saber:

Todavia, a diferença essencial entre as duas modalidades reside na esfera de interesses tutelados, uma vez que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano.

Embora ambos os interesses violados sejam direitos da personalidade, não há que se confundir as duas condutas lesivas, embora seja possível visualizar, na conduta reiterada do assédio sexual, a prática de atos que também atentam contra a integridade psicológica da vítima.

Registre-se que a diferenciação das referidas modalidades de assédio também restam evidenciadas a partir do comportamento demonstrado pelo assediador e pela vítima. Em razão disso, os autores Fiorelli, Fiorelli, Malhadas Junior (2007, p. 51) sugerem que:

O assédio sexual distingue-se do assédio moral, sob a ótica dos comportamentos de assediador e assediado, pelos seguintes aspectos:

O assédio sexual não é praticado com a intenção de destruir o objeto do desejo, ainda que possa provocar essa percepção no observador externo; o mesmo não acontece com o assédio moral;

O assédio moral somente chega a termo com a produção de danos psíquicos ao assediado; o assédio sexual pode extinguir-se com o próprio relacionamento entre as partes, quando a idealização cai por terra ou a chama do desejo se apaga ou ambos;

No assédio sexual as ações de pressão podem mudar de sentido: o assediado, dependendo de suas características pessoais, pode passar a aproveitar-se do assediador em benefício próprio, até mesmo chantageando-o; algo improvável no assédio moral;

Em vista do exposto, resta claro que apesar das citadas modalidades de assédio denotarem plena exposição dos empregados à circunstâncias vexatórias, provocando a degradação do ambiente de trabalho, bem como lesão a integridade física e psíquica das vítimas, os dois institutos não se confundem, haja vista que

possuem aspectos que os diferenciam, principalmente, quanto a finalidade, tendo o assédio sexual a eminente intenção de obter vantagens de natureza sexuais, enquanto que o assédio moral visa a exclusão do indivíduo do convívio no meio laboral.

4.2 DANO MORAL

O assédio moral também é comumente confundido com outro instituto, qual seja o dano moral. Apesar dos referidos fenômenos revelarem-se atrelados, constituem conceitos diversos e, por conseguinte, geram consequências jurídicas distintas.

Na concepção de Gustavo Filipe Garcia (2017, p. 50):

[...] o dano moral pode ser conceituado como a lesão a direitos extrapatrimoniais da pessoa, violando a honra, a dignidade, a intimidade, a imagem e outros direitos da personalidade, ou mesmo direitos fundamentais que preservem a dignidade da pessoa humana.

Maria Aparecida Alkimin (2007, p. 112) entende que:

[...] o assédio moral é uma espécie do gênero dano moral, pois qualquer que seja a conduta do assediante, atos discriminatórios, transferência injustificada e punitiva, ameaças constantes, reiteradas e injustificadas sanções disciplinares, ofensa à honra, violação da privacidade e intimidade do empregado, abuso no exercício do poder de controle e fiscalização através de câmeras e vídeos que poderão refletir nos sentimentos morais do trabalhador.

Destarte, os dois institutos não devem ser confundidos, tendo em vista que o assédio moral no meio laboral pode resultar no dano moral, conforme bem elucidado por Maurício Godinho Delgado (2013, 1263) “[...] em face da gravidade da conduta do ofensor e do malefício que provoca no patrimônio moral da vítima, pode ensejar também indenização por dano moral”.

Com efeito, o assédio moral consiste em conduta ilícita que enseja a responsabilidade civil, acarretando em danos, sobretudo, de natureza extrapatrimonial.

Em razão disso, Rodolfo Pamplona (2006, *online*) ensina que “o dano moral é justamente este dano extrapatrimonial que pode ser gerado pelo assédio, ou seja, a

violação de um direito da personalidade, causada pela conduta reprovável ora analisada”.

A análise de alguns aspectos é fundamental para identificar as diferenças existentes entre o assédio moral e o dano moral. Nesta perspectiva, Fiorelli, Fiorelli, Malhadas Junior (2007, p. 43) apontam que “a diretividade distingue o assédio moral do simples dano moral. Este pode ocorrer ainda que não exista aquele, como consequência da percepção subjetiva de dano; o assédio moral requer percepção objetiva do dano – o efeito deve ser comprovado”.

Insta salientar que, um único ato pode configurar o dano moral. Enquanto que, o assédio moral caracteriza-se pela reincidência da conduta abusiva.

Para Robson Zanetti (2010, p. 50), “em matéria de provas, entende-se que no dano moral o fato deve ter sido levado a conhecimento de terceiros enquanto no assédio moral não existe esta necessidade”.

O supracitado autor (2010, p. 50) ainda destaca que:

Sob o ponto de vista prescricional, no caso do dano moral a prescrição começa a correr à partir do fato e no caso do assédio do último fato. No caso do dano moral o fato gera o dano e no caso do assédio exige-se a prática reiterada de atos hostis, por isso existe a diferença com relação ao prazo prescricional.

Dessa forma, incontroverso que o assédio moral resulta em plena violação a honra, imagem e dignidade do trabalhador, sendo devida a reparação pelo dano causado. Portanto, esse dano extrapatrimonial decorrente do assédio moral resta configurado como dano moral.

4.3 O ESTRESSE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Sabe-se que o estresse é causador de sintomas físicos e psicológicos e seus reflexos ultrapassam o ambiente profissional, resultando em um desgaste corporal e psíquico decorrente desse processo.

O estresse, por si só, não se configura como assédio moral, apesar de ocasionar muito desgaste e sofrimento. Mesmo sabendo que a incidência do assédio moral nas relações de emprego é muito maior em ambientes cujo estresse é um fator preponderante, não seria razoável confundi-los, haja vista que o assédio moral vai além do mero estresse diário.

A pessoa que sofre o assédio moral não consegue entender o que se passa ao seu redor, começando a se questionar acerca da sua capacidade laborativa, visto que começa a inverter o papel de vítima e passa a ter culpa. Perde a percepção da realidade, ao ponto de sofrer com tudo a sua volta.

Trata-se, portanto, de uma ferida no amor-próprio, um atentado contra a dignidade, mas também uma brutal desilusão ligada à perda súbita da confiança que se tinha depositado na empresa, na hierarquia ou nos colegas (HIRIGOYEN, 2002, p.20 e 188).

Em resposta a conduta assediante, o assediado acaba por desenvolver uma postura estressante, logo, nesse caso, o estresse acaba sendo uma consequência do assédio moral. Já o estresse pontual, seja por exigências no trabalho ou até mesmo imposições acerca da função, encontra-se relacionado as constantes alterações na saúde das pessoas.

Assim sendo, há uma linha tênue entre ambos, isto é, se o estresse deixa de ser um fator isolado por causa de situações pontuais e passa a ser habitual, resultante de uma gestão estressante, configura-se como assédio moral organizacional.

Nesse sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (BRASIL, 2014, grifo nosso) decidiu:

DANOS ORGANIZACIONAL. MORAIS. COBRANÇA OSTENSIVA DE METAS E DESRESPEITO. INDENIZAÇÃO. A cobrança de metas pelo empregador é natural nas relações de trabalho, pois significa chamar os empregados às suas responsabilidades, nas quais se inclui o dever de cooperar com o empregador para o sucesso do empreendimento, porém, desde que ocorra nos limites da normalidade. O extrapolamento dos limites pode caracterizar assédio moral, por atingir aspectos existenciais da pessoa do empregado. **PRESSÃO E COBRANÇAS CONSTANTES, BEM COMO AMEAÇAS NA HIPÓTESE DE NÃO CUMPRIMENTO TEM SIDO CORRIQUEIROS, REITERADOS E ABUSIVOS, E CHEGAM À JUSTIÇA DO TRABALHO EM INÚMERAS AÇÕES**, o que tem despertado interesse de vários segmentos, como a comunidade acadêmica, médicos, psicólogos e psiquiatras, advogados e magistrados, pelo potencial lesivo a direitos de personalidade dos trabalhadores. **MODELOS DE GESTÃO EMPRESARIAL IMPÕEM AOS TRABALHADORES CONDUTAS QUE FOMENTAM A COMPETIÇÃO PREDATÓRIA ENTRE ELES E SUAS EQUIPES, INTRODUZEM PRÁTICAS DE ESTÍMULO À PRODUTIVIDADE SEM LIMITES, IMPÕEM METAS INATINGÍVEIS, EXPÕEM OS TRABALHADORES PELA PUBLICIDADE DE SUAS PRODUÇÕES INDIVIDUAIS, QUE, SE NÃO CUMPRIDAS, GERAM O PAGAMENTO DE CASTIGOS HUMILHANTES**, quando não ameaça de perda do emprego, o que os levam a jornadas exaustivas e à execução de trabalho sem limites como forma de assegurar recompensas salariais. **ESSA PRÁTICA**

RESULTA NA DEGRADAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO, NO ALTO NÍVEL DE ESTRESSE, especialmente entre trabalhadores com cargos de gerência, e a quebra do próprio respeito para com colegas de equipe. TAL QUADRO CARACTERIZA ASSÉDIO MORAL. ORGANIZACIONAL OU INSTITUCIONAL, QUE PODE ENVOLVER VÁRIOS INDIVÍDUOS E CONTA COM A PRÁTICA REITERADA DE DESRESPEITO A DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES, POR SUA SUBMISSÃO A SITUAÇÕES HUMILHANTES E CONSTRANGEDORAS, QUE ÀS VEZES NÃO SÃO PERCEPTÍVEIS SE TOMADOS ISOLADAMENTE. Tratam-se de condutas que compõem um quadro sistemático de agressão, ameaça e perseguição e se destinam a degradar as condições humanas, sociais e materiais do trabalho. Se a prova produzida nos autos confirma alguma dessas práticas, capaz de gerar prejuízos irreparáveis ou de difícil reparação ao trabalhador no que diz respeito à sua honra, dignidade, equilíbrio físico e emocional ou outros direitos de personalidade, há que se reconhecer os danos morais e o dever de indenizar. Recurso ordinário do autor a que se dá provimento para deferir o pagamento de indenização por danos morais. (TRT-9 - RECURSO ORDINARIO 01220-2012-653-09-00-8, 2ª. TURMA, Relator: Des. Marlene T. Fuverki Suguimatsu, Data do Julgamento: 07/10/2014) .

Logo, o estado de estresse está diretamente ligado ao assédio moral, assim como o assédio moral é um agente causador de estresse no recinto laborativo.

Dito isso, nas duas situações são acionados os hormônios ligados ao estresse, contudo o repouso consegue restaurar àquelas pessoas estressadas, já o assediado está sujeito a depressão e ao esgotamento.

4.4 AGRESSÕES PONTUAIS

Uma das características marcantes do assédio moral é a repetição de conduta, posto que, de acordo com Hirigoyen (2002, p.30):

Uma agressão verbal pontual, a menos que tenha sido precedida de múltiplas pequenas agressões, é um ato de violência, mas não é assédio moral, enquanto que reprimendas constantes o são, sobretudo se acompanhadas de outras injúrias para desqualificar a pessoa.

Nota-se que o objetivo do assédio é desestruturar o assediado, uma vez que "consiste em um processo continuado, ou seja, um conjunto de atos e procedimentos destinados a expor a vítima a situações incômodas e humilhantes" (MENEZES, 2002, p. 12).

Portanto, a falta de repetição da conduta possibilita descartar como assédio moral aquelas agressões isoladas e pontuais sofridas pelo empregado, sendo

possível obter proteção pelos meios ordinários dispostos através do ordenamento jurídico pátrio.

4.5 O CONFLITO LABORAL

É necessário que se faça a perfeita distinção entre o assédio moral e o conflito, ambos ocorridos no âmbito laboral.

Quando ocorre uma situação conflituosa do ambiente de trabalho, as partes encontram-se em posição de igualdade, permitindo assim que cada agente tenha uma forma de verbalizar e expor o seu ponto de vista. Em contrapartida, o processo que envolve o assédio moral não permite essa locução ativa entre as partes, pelo contrário, não há qualquer relação de paridade, mas sim uma postura de dominação perante o empregado ao ponto de fazê-lo abandonar sua identidade e sujeitar-se a situações humilhantes.

Para Hirigoyen (2005, p. 24):

o conflito pressupõe situação de igualdade ou semi-igualdade de condições. A guerra é aberta, de alguma maneira. Já o assédio moral acontece justamente porque nenhum conflito pode ser estabelecido, ou seja, existe o não falado e o escondido; não há uma relação simétrica como no conflito, mas uma relação dominante-dominado. Por isso, o conflito no ambiente de trabalho não se confunde com assédio moral.

Segundo Menezes (2002, p. 12), o assédio moral "de regra é sutil, pois a agressão aberta permite um revide, desmascara a estratégia insidiosa do agente provocador". Logo, são posturas cujo objetivo se pauta apenas na destruição psicológica e na humilhação sem se preocupar com o crescimento do empregado.

Observa-se a decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (BRASIL, 2011, grifo nosso) pela não ocorrência do assédio moral por ter sido um episódio isolado, um conflito esporádico:

Ementa: ASSÉDIO MORAL. INOCORRÊNCIA. O assédio moral no ambiente de **trabalho** ocorre quando uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem sobre um colega, subordinado ou **não**, uma violência psicológica extrema, de **FORMA SISTEMÁTICA E FREQUENTE, COM O OBJETIVO DE COMPROMETER SEU EQUILÍBRIO EMOCIONAL.** Esse comportamento **NÃO SE CONFUNDE COM OUTROS CONFLITOS QUE SÃO ESPORÁDICOS, OU MESMO COM MÁIS CONDIÇÕES DE TRABALHO, POIS O ASSÉDIO MORAL PRESSUPÕE O COMPORTAMENTO (AÇÃO OU OMISSÃO), POR UM PERÍODO PROLONGADO, PREMEDITADO, QUE DESESTABILIZA**

PSICOLOGICAMENTE A VÍTIMA. No presente caso, restou comprovado a ocorrência de um **episódio isolado, um conflito esporádico**, que **não** teve o objetivo de atingir o reclamante especificamente e que, portanto, **não configura assédio moral**. (TRT-3 – RO: 01543201000203000 0001543-77.2010.5.03.0002, Relator: Convocado Jesse Claudio Franco de Alencar, Quinta Turma, Data de Publicação: 16.05.2011)

Como se pode perceber, o conflito intersubjetivo faz parte do cotidiano das pessoas, seja no âmbito do trabalho ou não. Um mero desentendimento não tem o condão de ocasionar uma reparação por danos morais.

Nessa linha de pensamento, o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BRASIL, 2010, grifo nosso) manifestou-se a respeito:

Ementa: ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. NÃO CONCESSÃO. A existência de mero desentendimento ou discussão entre o reclamante e seu superior hierárquico, **não** dá causa ao pagamento de **indenização** por dano ou **assédio moral**, considerando que emerge dos autos que este fato foi isolado e que **não** chegou a atingir a honra, a imagem ou a vida privada do ofendido. Portanto, **não** comprovado o fato gerador da **indenização** perseguida, há de ser afastada a incidência das conseqüências jurídicas que decorrem da configuração do **assédio moral**. (TRT-5 - RECURSO ORDINARIO RECORD 515005820095050121 BA 0051500-58.2009.5.05.0121, 4ª. TURMA, Data da Publicação: DJ 07/12/2010).

Diante disso, sempre existirão diversos conflitos dentro de qualquer empresa, estes, por sua vez, são capazes de servir como instrumentos a fim de melhorar o desempenho no âmbito do trabalho desde que os limites sejam respeitados.

De outro modo, a relação empregatícia em que se verifica a incidência do assédio moral, acaba por se tornar um meio devastador, tendo que ser preventivamente combatida a fim de extirpar tais condutas do recinto laboral.

No entanto, é relevante frisar que, se porventura os conflitos que forem surgindo na rotina laboral não vierem a ser solucionados com presteza e equilíbrio, possa ser que venham ocasionar um caso de assédio moral.

4.6 GESTÃO POR INJÚRIA

A gestão por injúria acontece em decorrência da incapacidade do próprio gestor na ânsia de obter melhores resultados. O desespero em conseguir atingir a meta almejada, acaba por fazer com que os empregadores exagerem na aplicação

dos seus poderes diretivos retirando e exigindo demasiadamente dos seus empregados todo o esforço e empenho para a realização de alguma tarefa.

Dito isso, esse tipo de situação "é o tipo de comportamento despótico de certos administradores, despreparados, que submetem os empregados a uma pressão terrível ou os tratam com violência, injuriando-os e insultando-os, com total falta de respeito" (HIRIGOYEN, 2002, p. 28).

Nesse sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (BRASIL, 2014, grifo nosso) manifesta-se no seguinte sentido:

Ementa: Indenização. Dano moral. Xingamentos. Ofensas. A condução do trabalho pelo superior hierárquico mediante ofensas, inclusive com a utilização de palavras de baixo calão, caracteriza a **gestão por injúria**, que deve ser evitada e desestimulada. De nada adiante a justificativa de que os xingamentos são lançados por brincadeira ou em discussão corriqueira de trabalho, pois o local de trabalho deve ser um ambiente isento de fatores negativos, que influenciam na produtividade e na esfera psíquica dos empregados de forma diversa, para o bem ou para o mal. Deve-se ter em mente que comentários são emitidos com uma intenção, mas podem ser recebidos com outra conotação, de forma que a atitude que melhor preserva a urbanidade, é que as pessoas, especialmente aquelas que detenham cargo de **gestão**, abstenham-se dessa prática. Recurso Ordinário não provido. (TRT-2 - RECURSO ORDINÁRIO RO 00005120820135020014 SP 00005120820135020014 A28, Relator: DAVI FURTADO MEIRELLES, Data do Julgamento: 02.10.2014, 14ª TURMA, Data de Publicação: 17.10.2014).

Nesses casos, "o que diferencia a gestão por injúria do assédio é que esta é notada por todos e todos os empregados são maltratados, sem distinção" (HIRIGOYEN, 2002, p. 28). Em tais circunstâncias, o ofensor tem uma postura capaz de ser reconhecida por todos, ao contrário do que ocorre nos casos de assédio moral, onde a ofensa é velada. Sem contar que, na gestão por injúria, a conduta recai para toda a classe de empregados indistintamente, caso que não ocorre nas situações as quais evidenciam o assédio, que são ações direcionadas.

Mesmo não sendo tipificada como assédio, a conduta injuriosa é passível de ressarcimento.

4.7 PÉSSIMAS CONDIÇÕES DO TRABALHO

É imprescindível que o empregador proporcione um ambiente de trabalho salutar aos seus empregados, uma vez que a Constituição Federal determina em seu artigo 225 (BRASIL, 1988):

Art. 225. Todos têm direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem como de uso do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Ainda nessa perspectiva, o inciso V, do § 1º do art. 225, vislumbra que "para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente" (BRASIL, 1988).

Mesmo com esse amparo do ordenamento jurídico pátrio, ratificando a importância do meio ambiente saudável, nem todas as empresas disponibilizam um ambiente nessas condições.

Diante disso, é importante alertar que não se pode determinar assédio moral apenas porque o ambiente laboral encontra-se com baixa luminosidade, mal estruturado, mal instalado, com péssimas condições de trabalho.

Nesses casos, o fator que vai determinar a incidência do assédio ou não é a intencionalidade dessa má condição, posto que se tal ambiente é destinado exclusivamente a um determinado empregado, a fim de isolá-lo, desmerecê-lo, distinguindo das condições impostas a outros, conseqüentemente passa a configurar o que se denomina de assédio moral.

Logo, é importante salientar que "as más condições de trabalho, como pouco espaço, má iluminação, material de trabalho escasso, não constituem um ato de assédio em si, a não ser que somente um empregado seja alvo de tais condições com a intenção de desmerecê-lo" (HIRIGOYEN, 2005, p. 31).

Diante disso, o Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (BRASIL, 2008, grifo nosso) decidiu pelo não cabimento do assédio moral, observa-se:

EMENTA: ASSÉDIO MORAL - MÁS CONDIÇÕES DE TRABALHO - NÃO-CABIMENTO. As más condições de trabalho, por si só, não configuram assédio moral, exceto no caso de o empregador permitir tais condições com o intuito de segregar ou forçar o empregado a pedir seu desligamento. Recurso ordinário não provido, por unanimidade. (TRT-24 - RECURSO ORDINARIO : RO 961200700224000 MS 00961-2007-002-24-00-0 (RO), Relator: Nicanor de Araújo Lima, Data de Julgamento: 30.04.2008, 2ª Vara do trabalho de Campo Grande/ MS, Data da Publicação: DO/MS nº 305 de 15.05.2008)

Nessa mesma linha, o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BRASIL, 2009, grifo nosso) decidiu pela não aplicação:

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. INOCORRÊNCIA. Se a prova oral revela que o desligamento das luzes e do ar-condicionado **atingia a todos os empregados**, pois tinham como objetivo a redução de gastos, **não resta caracterizado o assédio moral** alegado pelo empregado." (TRT-5 - RECURSO ORDINARIO : RO 00689-2007-342-05-00-6; Rec. Ord, Ac 5.295/09; Relator Desembargador Valtécio de Oliveira; 4ª T.; DJ 02.04.09)

Contudo, a análise do caso concreto é que determinará se a conduta é assediadora ou se o funcionário está submetido a péssimas condições laborais.

4.8 AS IMPOSIÇÕES PROFISSIONAIS E O PODER DISCIPLINAR

O fenômeno do assédio moral nas relações de emprego é uma postura abusiva e deve ser perfeitamente distinguido das decisões dadas através do poder diretivo. Do mesmo modo, não se devem absorver negativamente as críticas e conselhos construtivos acerca do desempenho laboral realizado, uma vez que alguns tipos de exigências e imposições são perfeitamente normais dentro do âmbito empresarial.

Por outro lado, é preciso ter certa cautela, “o uso inadequado do termo “assédio” pode levar a banalização do mesmo e, por conseguinte, levar a descrédito a problemática vivida pelas verdadeiras vítimas do fenômeno” (HIRIGOYEN, 2002, p. 71).

Na atividade empresarial poder diretivo se faz bastante presente, conforme preceitua César P. S. Machado Jr. (1999, p. 153, grifo nosso):

[...] para conseguir seus objetivos, o empregador conta com o poder organizacional e diretivo. Porém esses poderes só se tornarão efetivos na medida em que o empregador contar com o **poder disciplinar**, que se traduz, na prática, como o **poder de impor o cumprimento de suas ordens**, arcando o empregado com medidas disciplinares na hipótese de não cumpri-las.

Ocorre que, “no tocante ao contrato de trabalho, a lei defere ao empregador o direito de punir empregados, em vista dos atos faltosos por estes praticados”

(RUFINO, 2007, p. 32), mas esse poder deverá ser exercido sem que ultrapasse os limites previstos.

Eugênio Hainzenreder Júnior (2009, pp. 80-81, grifo nosso) elucida que:

O **estado de sujeição** do empregado denota tão somente subordinação hierárquica **oriunda do contrato de trabalho**, não significando, pois, que o empregador disponha sobre a pessoa do trabalhador, mesmo diante do seu dever de obediência, de diligência e de fidelidade ao empregador, evidenciando, assim, um dos **limites do poder de direção**. Destarte, a limitação deste poder **deve ser observada a partir da participação efetiva do trabalhador na atividade empresária**, pois o reconhecimento desse poder visa a assegurar meios de regular o desenvolvimento da atividade empresarial.

Dessa forma, a empresa que atua dentro dos limites estabelecidos pela lei ao exercer seu poder disciplinar e se ao exercê-lo não desrespeitar nem ofender seus empregados, nem causar qualquer tipo de constrangimentos e de humilhações sem justificativa, não enseja assédio moral.

Com isso, não há assédio moral quando o empregador pressiona os empregados com o intuito exclusivo de atingir metas e objetivos. Não se pode dizer, portanto, que esta cobrança foge da regra, visto que nada mais é do que exigir padrões mínimos de produtividade. Da mesma maneira ocorre quando o empregado não respeita as normas internas estabelecidas pela empresa e acaba sendo punido por isso.

Nesse sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BRASIL, 2006, grifo nosso) decidiu que:

EMENTA: "ASSÉDIO MORAL. DANO. **PUNIÇÕES POR PARTE DA EMPRESA**. A EMPRESA QUE AGE DENTRO DOS LIMITES DO SEU PODER DE DIREÇÃO E MANDO AO APLICAR **PUNIÇÕES AO EMPREGADO QUE NÃO SE ATÉM ÀS NORMAS INTERNAS EXARADAS**, NEM ÀS TAREFAS INERENTES À SUA FUNÇÃO, **NÃO PRÁTICA ASSÉDIO MORAL, NÃO HAVENDO ILÍCITO NEM CONSEQUENTE DANO** A SER REPARADO, COM BASE NA PROVA COLHIDA." (PROCESSO 01278-2005-004-05-00-5 RO; AC 16.186/06; RELATORA DESEMBARGADORA NÉLIA NEVES; 4ª TURMA; DJ 13.07.06).

No entanto, caso as imposições profissionais e o poder diretivo ultrapassem os limites previstos, a depender do caso concreto, poderá ocorrer o assédio moral. Como resta claro na decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (BRASIL, 2012, grifo nosso):

ABUSO DO EXERCÍCIO DO PODER DIRETIVO PELO EMPREGADOR - EXPOSIÇÃO PÚBLICA DA AVALIAÇÃO NEGATIVA DE DESEMPENHO - PUNIÇÃO POR META NÃO ALCANÇADA - ASSÉDIO MORAL. O empregador tem o dever de propiciar um ambiente de trabalho saudável, com a finalidade de manter a integridade física e mental do empregado. Não cumpre esse dever o empregador que adota condutas rudes e agressivas de forma reiterada a um determinado empregado ou grupo específico de empregados de um determinado setor, mediante a exposição pública da avaliação negativa de desempenho perante os demais colegas de trabalho ou mesmo a aplicação de técnicas punitivas que causem dificuldades no desempenho da atividade profissional ou produtividade, podendo refletir diretamente no valor da remuneração. Retratada tal situação fática nos autos em relação ao autor, resta caracterizado o assédio moral, sendo cabível reparação indenizável, **por ensejar a degradação do ambiente de trabalho e a violação dos direitos de personalidade do trabalhador.** (TRT-3 – RO: 01861201112903000 0001861-33.2011.5.03.0129, Relator: Sebastião Geraldo de Oliveira, Segunda Turma, Data de Publicação: 12.12.2012).

Posto isso, somente seria configurada uma conduta assediante, caso os limites do poder diretivo não sejam observados, a fim de prejudicar intencionalmente o empregado.

5 AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

O ordenamento jurídico brasileiro carece de legislação específica no que concerne a delimitação, aos parâmetros e aos elementos caracterizadores sobre o assédio moral. Isso ocorre porque, mesmo sendo um assunto antigo, alcançou níveis alarmantes, pegando o legislador e a doutrina despreparados sobre a importância do amparo para o tema.

Por outro lado, “ainda que inexistente legislação federal específica sobre o assédio moral, a questão não deságua na absoluta desproteção ao empregado assediado” (FONSECA, 2007, p. 39), os assediados podem encontrar amparo na legislação trabalhista, civil e constitucional em vigor.

É importante destacar que muito embora haja vários debates a fim de regulamentar a matéria, o processo para alcançá-la é lento e gradual, restando pouca coisa tutelada no direito positivado em vigor, sendo muitas delas de forma indireta.

Como o tratamento é bastante superficial, é necessária uma sensibilidade maior para apurar cada caso concreto sujeitos ao assédio moral, tendo como respaldo os princípios, direitos e garantias fundamentais elencados na Constituição, os quais refletem, também, nos âmbitos cíveis e trabalhistas.

Rodrigo dias da Fonseca (2007, p. 40, grifo nosso) afirma acerca do respaldo a ser dado as vítimas do assédio, observa-se:

Com efeito, já no seu primeiro artigo, a Lei Maior fixa como fundamentos da República a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, II, III e IV).

AINDA ELENCA A CONSTITUIÇÃO FEDERAL, DENTRE OS OBJETIVOS FUNDAMENTAIS DA REPÚBLICA, "A CONSTRUÇÃO DE UMA SOCIEDADE LIVRE, JUSTA E SOLIDÁRIA E A PROMOÇÃO DO BEM DE TODOS, SEM PRECONCEITOS DE ORIGEM, RAÇA, SEXO, COR, IDADE E QUAISQUER OUTRAS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO" (ART. 3º, I E IV). TAMBÉM, NO PLANO DAS RELAÇÕES INTERNACIONAIS, CONSAGROU DENTRE SEUS PRINCÍPIOS A "PREVALÊNCIA DOS DIREITOS HUMANOS" (ART. 4º, II).

POR FIM, CITE-SE O PRÓPRIO PRINCÍPIO DA IGUALDADE, TRATADO NO ART. 5º, *CAPUTE* E INCISO I, ALÉM DA VEDAÇÃO À TORTURA E TRATAMENTO DESUMANO OU DEGRADANTE (INCISO III).

Todas essas disposições, em que pese sua intensa carga axiológica e seu elevado teor de abstração, tem concretude, efetividade real.

A moderna hermenêutica pressupõe que o ordenamento jurídico comporta exegese em consonância com as normas constitucionais. Toda lei, em sentido amplo, deve ser interpretada de forma a amoldar-se às disposições constitucionais, do que é exemplo eloqüente a "interpretação conforme a Constituição", a qual busca, dentre as possíveis leituras da norma, aquela

que melhor se adapta ao espírito da Carta da República, a fim de lhe assegurar a constitucionalidade – e validade.

À parte dessa função interpretativa, têm os princípios função propriamente normativa, flagrantemente perceptível nos casos de omissão legislativa, quando então atuam como fonte supletiva, meios de integração do direito. Exemplificativamente, as recentes e sucessivas decisões que reconhecem direitos como a garantia no emprego, dentre outras formas de tutela, aos portadores do vírus HIV, alicerçaram-se nos fundamentos e princípios constitucionais já referidos.

CONSOANTE O PRIMADO DA MÁXIMA EFICÁCIA DA NORMA CONSTITUCIONAL, EM VISTA DO TEOR DOS DISPOSITIVOS RETRATADOS, NÃO HÁ INTERPRETAÇÃO POSSÍVEL AOS CASOS DE ASSÉDIO MORAL QUE NÃO VISE A CONFERIR, EM CADA CASO CONCRETO, A TUTELA MAIS AMPLA POSSÍVEL À VÍTIMA DO ABUSO.

Posto isso, como não existe norma específica regulando e caracterizando o assédio moral nas relações de emprego, as consequências jurídicas são distintas para cada um dos envolvidos nesse fenômeno, sendo, portanto, analisado as figuras do assediado, do assediador e do empregador, haja vista que as consequências do assédio não se restringem a vítima

Destarte é preciso verificar o perfil de cada um desses componentes e as implicações individuais dessa prática abusiva que a cada dia invade mais a organização trabalhista mundial.

5.1 EFEITOS SOBRE A EMPRESA E O EMPREGADOR

A tutela da saúde é evidenciada na Constituição Federal de 1988, a qual respalda a proteção do ambiente de trabalho equilibrado, sendo direito do empregado desempenhar suas funções em um recinto de qualidade, o qual deverá observar as normas de saúde, higiene e segurança. Isso ocorre com o intuito de proporcionar paridade entre as partes, uma vez que o desequilíbrio dessa relação visa a desenvolver abusos de poder, falta de respeito e explorações.

Nessa linha de pensamento, Sandro Nahmias Melo (2001, p. 67) aduz que :

Cada vez mais, no mundo contemporâneo – industrializado e globalizado – o direito à vida vem recebendo tratamento amplo e detalhado, advindo daí a concepção do direito ao meio ambiente como extensão do direito à vida, pois este, no seu sentido mais preciso, não se restringe à ideia de sobrevivência – não morrer – mas sim viver com qualidade e com dignidade, aspectos inerentes ao direito ao meio ambiente saudável.

Neste diapasão, as violações aos direitos fundamentais do trabalhador, como o direito à dignidade humana e os atinentes à personalidade do indivíduo, mormente

por ocorrerem através de provocações, humilhações e agressões verbais, por parte de superiores ou colegas de trabalho, tendem a conduzir a danos psíquicos e em outras esferas, ocasionando prejuízos emocionais e afetando diretamente o bem-estar do empregado e o funcionamento da empresa.

Verifica-se, portanto, que os prejuízos atinentes a conduta abusiva além de afetar o empregado, recai sobre a ótica do empregador, ocasionando abalos financeiros, “em razão da queda da produtividade, do alto índice de absenteísmo e pagamento de indenizações, além de prejuízos para a coletividade, [...], como também o pagamento de seguro-desemprego e até mesmo de aposentadoria precoce (ALKIMIN, 2005, p. 83).

Os custos relacionados a esse processo agressivo não estão adstritos ao âmbito da empresa, visto que o Estado acaba por desembolsar enormes valores para respaldar os empregados afastados após quinze dias por licenças médicas, acidentes, aposentadorias precoces e outros benefícios disponibilizados pela previdência.

Dito isso, Sandro Nahmias Melo (apud ÁVILA, 2008, p. 79) destaca que:

[...] o ambiente do trabalho adequado e seguro constitui um dos mais importantes e fundamentais direitos do cidadão brasileiro, o que, se desrespeitado, provoca agressão a toda sociedade, que é quem ao final custeia a Previdência Social, responsável pelo Seguro de Acidentes de Trabalho (SAT), mantenedora de benefícios relacionados a acidentes de trabalho ou doenças profissionais a eles equiparados.

Logo, essa questão ultrapassa a figura do assediado, projetando inúmeras consequências negativas para o empregador e seu estabelecimento, além de descumprir o preceito constitucional que garante o ambiente de trabalho saudável.

O assédio moral causa uma hostilidade no ambiente de trabalho, desenvolvendo uma atmosfera de tensão e competição. Um das primeiras consequências deste fenômeno é a diminuição da produtividade atrelada à baixa qualidade do serviço.

Resta claro que o grau de produtividade de uma empresa diminui na medida em que os índices de vítimas de assédio aumentam. Nesse caso, os empregados que foram submetidos a essa mutilação psicológica, antes dessa agressão, eram pontuais, assíduos, executava de forma satisfatória suas funções e dificilmente desenvolviam transtornos psicológicos.

Dentro dessa análise, é perceptível a perda da capacidade de produção da empresa, acarretando na diminuição dos lucros, visto que o empregado terá de ser submetido a incessantes tratamentos de saúde para minimizar seus transtornos e desequilíbrios, conseqüentemente não conseguirá desenvolver com eficiência as suas atividades dentro do ambiente laboral.

Além disso, Maria Aparecida Alkimin (2013, p. 83) constata que:

por causa da insatisfação que é gerada no ambiente de trabalho, alguns assediados fazem a opção de romper o vínculo empregatício. Por outro lado, outros suportam os danos para permanecerem no emprego, haja vista o temor de ficarem desempregados.

Tudo isso gera ao empregador e sua empresa grandes prejuízos econômicos, visto que alguns custos podem ser calculados, mas outros não. Diante disso, Mauro Azevedo Moura (2002, online) enumera alguns prejuízos para o empregador:

CUSTOS TANGÍVEIS: Queda da produtividade; Alteração na qualidade do serviço/produto; Menor eficiência; Absenteísmo físico aumenta; Doenças profissionais; Acidentes de trabalho; Danos aos equipamentos; Alta rotatividade da mão-de-obra, gerando aumento de despesa com rescisões contratuais, seleção e treinamento de pessoal; Aumento de demandas trabalhistas com pedidos de reparação por danos morais; Mais retrabalho; Menor produtividade das testemunhas.

CUSTOS INTANGÍVEIS: Abalo na reputação da empresa perante o público consumidor e o próprio mercado de trabalho; Deficientes relações com o público; Sabotagem por parte do psicoterrorista; Resistência entre trabalhadores; Menor criatividade; Perda da motivação; Menos iniciativa; Clima de tensão; Surgimento do absenteísmo psicológico (estar, mas não estar).

Em síntese, esses custos são reflexos dos danos ocasionados pelo assédio moral. A atividade empresarial sofre com as conseqüências desse assédio como o absenteísmo e a rotatividade da mão de obra, além da redução da produtividade, já abordada.

O absenteísmo é sinônimo de perda pecuniária para o empregador, haja vista que a vítima de assédio a usa como válvula de escape para se afastar do seu assediador, ausentando-se do serviço. Ocorre que, em casos mais graves, o empregado utiliza-se dos atestados médicos a fim de buscar o afastamento do ambiente laboral. Ressalta que, não há uma conduta de má-fé da vítima em apresentar esses documentos, mas isto é reflexo dos danos físicos e psíquicos que,

sobretudo, são fatores de risco para desenvolvimentos de outras doenças. Esse afastamento pode recair sobre um quadro de empregados especializados em determinados setores e funções cuja sua substituição incorrerá em danos à empresa e, conseqüentemente, ao empregador.

Já a elevada alternância de mão de obra dificulta o desenvolvimento da produção, posto que deverá reservar mais tempo para treinamento dos novos integrantes, causando instabilidade dentro da organização. Visivelmente, o impacto financeiro é grande para a empresa, uma vez que tende a suportar o pagamento dos novos empregados, somados aos custos da rescisão contratual devida aos funcionários pelo qual o vínculo foi extinto, bem como arcar com a transferência de outros para impossibilitar qualquer contato com o assediador.

Diante disso, é certo que o assédio moral praticado contra o empregado “invade a esfera de sua vida íntima e profissional, maculando seus direitos de personalidade, com graves conseqüências à sua integridade físico-psíquica, afetando sua autoestima e produtividade, levando à **degradação do ambiente de trabalho [...]**” (ALKIMIN, 2007, p. 85, grifo nosso).

Nota-se, portanto, que a figura do assédio moral na empresa é um componente devastador, não só para a vítima, mas para todos.

5.2 CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADO

As conseqüências do assédio moral vão se manifestar de diferentes formas na vida dos assediados. A depender do estado em que a vítima se encontra, o terror psicológico poderá ocasionar efeitos nefastos, ocasionando danos fisiológicos, mentais e psicossomáticos. Tanto que, na maior parte dos casos, o assediado fica tão abalado com o terror psicológico vivido que não consegue encontrar mais forças físicas e mentais a ponto de buscar um novo emprego.

J. O. Fiorelli, M. R. Fiorelli e M. J. Malhadas JR. (2007, p. 97), abordando sobre o conceito de autoestima lecionam que “a autoestima é o valor que a pessoa confere a si mesma. Inconsciente, manifesta-se nas atitudes e comportamentos e se desenvolve a partir das experiências básicas que a pessoa vivencia desde o início da vida”.

Nesse contexto “o assédio moral ganha forças quando o assediado experimenta prejuízos em sua autoestima, a tal ponto, que se vê impossibilitado de responder à altura as provocações, humilhações, agressões e injustiças”. (FIORELLI, FIORELLI, MALHADAS JR., 2007, p. 97).

A gravidade do assédio moral pode ser avaliada a partir da análise de alguns fatores, como o nexos da causalidade entre o resultado e a conduta do assediador, a extensão do dano e as suas conseqüências nas diversas esferas da vida da vítima.

Nesse sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em decisão ao recurso ordinário abaixo (BRASIL, 2004, grifos nossos), explicou as repercussões causadas na vida da vítima e no ambiente de trabalho, bem como todo o medo oriundo desse fenômeno invisível e presente nas relações de emprego, observa-se:

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. REPERCUSSÕES SOCIAIS. A QUESTÃO DA OFENSA À MORAL CONFLAGRA UM SUBJETIVISMO ORIUNDO DA PRÓPRIA CONDIÇÃO DE CADA INDIVÍDUO. NÃO SE SENTE MENOS CONSTRANGIDO O TRABALHADOR QUE ESCOLHE ADOTAR UMA POSTURA CONCILIADORA, PREFERINDO NÃO DETONAR UMA CRISE NO AMBIENTE DE TRABALHO QUE FATALMENTE O PREJUDICARÁ, POIS A QUESTÃO AQUI TRANSCENDE A FIGURA DO OFENDIDO, PROJETANDO AS CONSEQUÊNCIAS PELA SUPRESSÃO DO SEU POSTO DE TRABALHO A QUEM DELE EVENTUALMENTE DEPENDA ECONOMICAMENTE. O FANTASMA DO DESEMPREGO ASSUSTA, POIS AO CONTRÁRIO DA FIGURA INDEFINIDA E EVANESCENTE QUE POVOA O IMAGINÁRIO POPULAR, ESTE PESADELO É REAL. É O RECEIO DE PERDER O EMPREGO QUE ALIMENTA A TIRANIA DE ALGUNS MAUS EMPREGADORES, DEIXANDO MARCAS PROFUNDAS E ÀS VEZES INDELÉVEIS NOS TRABALHADORES QUE SOFREM O ASSÉDIO MORAL. Exposta a desumanidade da conduta do empregador, que de forma aética, criou para o trabalhador situações vexatórias e constrangedoras de forma continuada através das agressões verbais sofridas, incutindo na psique do recorrente pensamentos derrotistas originados de uma suposta incapacidade profissional. **O ISOLAMENTO DECRETADO PELO EMPREGADOR, ACABA SE EXPANDINDO PARA NÍVEIS HIERÁRQUICOS INFERIORES, ATINGINDO OS PRÓPRIOS COLEGAS DE TRABALHO.** Estes, também por medo de perderem o emprego e cientes da competitividade própria da função, passam a hostilizar o trabalhador, associando-se ao detrator na constância da crueldade imposta. A busca desenfreada por índices de produção elevados, alimentada pela competição sistemática incentivada pela empresa, relega à preterição a higidez mental do trabalhador que se vê vitimado por comportamentos agressivos aliado à indiferença ao seu sofrimento. **A ADOÇÃO DE UMA VISÃO SISTÊMICA SOBRE O ASSUNTO, FAZ VER QUE O PROCESSO DE GLOBALIZAÇÃO DA ECONOMIA CRIA PARA A SOCIEDADE UM REGIME PERVERSO, EIVADO DE DESLEALDADE E EXPLORAÇÃO, INIQUIDADES QUE NÃO REPERCUTEM APENAS NO AMBIENTE DE TRABALHO, GERANDO GRAVE DESNÍVEL SOCIAL.** Daí a corretíssima afirmação do Ilustre Aguiar Dias de que o "prejuízo imposto ao particular afeta o equilíbrio social." Ao trabalhador assediado pelo constrangimento moral, sobra a depressão, a angústia e outros males psíquicos, causando sérios danos a sua qualidade de vida. Nesse sentido, configurada a violação do direito e o prejuízo moral derivante. (TRT-2 -

RECURSO ORDINÁRIO: 1117200203202004 SP 01117-2002-032-02-00-4,
Relator: Valdir Florindo, Data de Julgamento: 17.02.2004, Sexta Turma,
Data de publicação: 12.03.04).

Nesse viés, prosseguindo com o pensamento, Fiorelli, Fiorelli, Malhadas JR. (2007, p. 181), explicam que:

No assédio moral grave, em especial, o indivíduo tem comprometidas suas ligações emocionais e desenvolve um ou mais transtornos mentais, quase que invariavelmente precedidos ou acompanhados de doenças físicas, a volta à normalidade, em geral lenta, se possível, constitui um desafio.

Como se pode perceber, a depender de como vai ser refletido os efeitos do assédio moral, a vítima pode desenvolver várias perturbações psíquicas, além de somatizar com doenças físicas acarretadas por esses transtornos, dificultando em muito o seu retorno as suas atividades habituais.

Destarte, o dano por assédio moral abrange outras espécies de danos. O dano moral é, de longe, o mais discutido, sendo caracterizado por um sofrimento humano ocasionado por um atentado a sua reputação, tranquilidade e bem-estar.

No entanto, “os efeitos do assédio moral vão além dos danos moral e patrimonial [...], há uma espécie de ‘mutilação psíquica’, por meio do qual a capacidade de pensar, a visão do mundo [...] serão afetadas pela sucessão de estresses que enfrentou [...]” (FIORELLI, FIORELLI, MALHADAS JR., 2007, p. 145).

O dano psíquico, normalmente, é imperceptível por outrem, pois se reproduz no aparelho psíquico da pessoa, tendo natureza físico-fisiológica, desdobrando-se, muitas vezes no dano funcional - que se relaciona na execução de atividades com eficiência, por parte do indivíduo - , no dano físico – por meio da exteriorização física de doenças psicossomáticas -, e no dano patrimonial – que se caracteriza pela perda da qualidade de produção do indivíduo, em qualquer esfera, muitas vezes ocasionando uma diminuição econômica.

Segundo Maria Aparecida Alkimin (2007, p. 86):

O homem busca no trabalho não apenas a fonte de sobrevivência, mas também satisfação para si e sua família, pois o trabalho destaca o homem no seio da família e da sociedade, e, se o trabalho não cumpre essa finalidade, gera insatisfação no trabalho, isolamento do trabalhador, além de alterações comportamentais, podendo desestabilizar o convívio familiar e social do trabalhador.

Assim, depreende-se, que apesar da existência de vários tipos de danos, gerados por força do assédio moral, os mesmos encontram-se interligados pela via de somatizações.

Destarte, “os sintomas do assédio moral estão mais ligados à intensidade e a duração da agressão que a estrutura física de cada um” (HIRIGOYEN apud ZANETTI, 2010, *online*), não existindo um perfil único de vítima.

Em verdade, a única característica que assemelha as vítimas é a existência de algum ponto (negativo ou positivo) que acaba por diferenciá-la das demais pessoas do grupo laboral – na percepção do próprio grupo ou mesmo da vítima. “A diferença contribui para desencadear ou estimular o assédio moral, mas outros elementos somam-se a ela para estabelecer, dar continuidade e fortalecer o processo.” (FIORELLI, FIORELLI, MALHADAS JR., 2007, p. 94).

De acordo com Márcia Guedes (2003, p. 63):

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem, são geralmente pessoas bem-educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o perverso busca roubar. As manobras perversas reduzem a autoestima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. Seduzido e fascinado pelo perverso o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente, seja cúmplice da própria agressão.

Neste contexto, “frequentemente o assédio se inicia quando uma vítima reage ao autoritarismo de um chefe, ou se recusa a deixar-se subjugar. É sua capacidade de resistir à autoridade, apesar das pressões, que a leva a tornar-se um alvo” (HIRIGOYEN, 2005, p. 68).

É imperioso dizer, portanto, que o assédio moral é um processo árduo, silencioso e devastador para vítima, a qual projeta toda essa angústia, tristeza e sofrimento nas mais diversas relações, sejam elas profissionais ou pessoais.

A propósito, segundo Regina Célia Rufino (2007, p. 87):

O homem que é humilhado, menosprezado, isolado, tratado de forma indigna durante o decorrer de sua jornada, desenvolverá sentimentos de revolta, angústia e insatisfação pessoal, que terão de ser exteriorizados de alguma maneira. Em face da impossibilidade de exteriorizá-los no local de

vexame, pelo receio da perda do emprego, essa explosão recairá sobre as pessoas mais próximas do trabalhador, seus familiares.

Há de se observar com isso que a vítima de assédio moral raramente conseguirá superar esse entrave ao ponto de findar as agressões, atitude essa que impedirá seu crescimento profissional. Essa situação acaba por ensejar medo aos demais empregados onde passam a ter a mesma postura discriminatória do assediador, menosprezando a vítima pela redução do seu desempenho na produtividade por afetar a todos na obtenção das metas.

Marie-France Hirigoyen (2005, p. 69) acrescenta que:

Quando o processo de assédio se estabelece, a vítima é estigmatizada: dizem que é de difícil convivência, que tem mau-caráter, ou então que é louca. Atribui-se à sua personalidade algo que é consequência do conflito [...]. Pressionada ao auge, não é raro que ela se torne aquilo que querem fazer dela. Uma pessoa assim acossada não consegue manter seu potencial máximo: fica desatenta, menos eficiente e de flanco aberto às críticas sobre a qualidade de seu trabalho. Torna-se, então, fácil afastá-la por incompetência profissional ou erro.

De acordo com Fabrisia Franzoi (2007, p. 136, grifo nosso):

O ASSÉDIO TRATA-SE DE UM PROCESSO DESTRUIDOR QUE PODE LEVAR A VÍTIMA A UMA INCAPACIDADE ATÉ PERMANENTE E MESMO À MORTE: O CHAMADO BULLICÍDIO. **A AGRESSÃO TENDE A DESENCADEAR ANSIEDADE E A VÍTIMA SE COLOCA EM ATITUDE DEFENSIVA (HIPERVIGILÂNCIA), POR TER A SENSAÇÃO DE AMEAÇA, SURGINDO, POIS, SENTIMENTOS DE FRACASSO, IMPOTÊNCIA E BAIXA AUTOESTIMA E HUMILHAÇÃO, QUE É UM SENTIMENTO DE SER OFENDIDO, MENOSPRESZADO, REBAIXADO, INFERIORIZADO, SUBMETIDO, VEXADO, CONSTRANGIDO, E ULTRAJADO PELO OUTRO. É SENTIR-SER UM NINGUÉM, SEM VALOR, INÚTIL. MAGOADO, REVOLTADO, PERTURBADO, MORTIFICADO, TRAÍDO, ENVERGONHADO, INDIGNADO E COM RAIVA. A HUMILHAÇÃO CAUSA DOR, TRISTEZA E SOFRIMENTO.**

Fica evidente que diante de tantos sentimentos negativos, a vítima não consegue voltar à normalidade. A perturbação emocional é tanta que a saúde física é afetada ao ponto de desenvolver doenças gastrointestinais, variação de peso, doenças cardíacas, dentre outras. A extensão danosa começa a afetar a dignidade do assediado, passando a sentir-se incapaz para trabalho, desvalorizado, inútil, ao ponto de desenvolver estágio avançados de depressão, estresse, ansiedade ou transtornos mentais.

Como se pode perceber, as consequências na vítima não se restringem à saúde psicofísica, havendo desdobramento para o âmbito da sua vida social e patrimonial, notoriamente, porque o abalo a sua autoestima a faz criar uma imagem distorcida de si mesma, ocasionando uma perda de confiança nas suas capacidades como profissional e como ser humano

6 A RESPONSABILIZAÇÃO DO DANO DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL

A prática do assédio moral é tal maléfica nas relações de emprego que acaba por resultar na degradação do ambiente de trabalho e na saúde do empregado. O terror psicológico, a humilhação, a intenção de segregar a vítima, de fazê-la se sentir inútil, incapaz para a sua função, tentando desmotivá-la ao ponto de forçar sua demissão, são condutas prolongadas e constantes que resultam em assédio moral sendo passíveis de indenização por dano moral e/ou dano material.

O dano, portanto, é um dos elementos caracterizadores da responsabilidade civil, contratual ou extracontratual, haja vista que só será pleiteada uma ação de reparação de danos, se houver um prejuízo a ser reparado.

Mesmo sem tutela específica que acoberte o empregado, isso não tem impedido do assediado pleitear a indenização pelos danos sofridos, uma vez que os Tribunais vêm dando maior visibilidade jurídica ao assunto ao decidirem inúmeros casos desse teor.

6.1 DANO MORAL E MATERIAL

O assédio moral gera sofrimento nas mais diversas esferas da vida de um indivíduo, atingindo a sua dignidade e personalidade, com consequências muitas vezes incalculáveis e incuráveis.

Diante disso, verifica-se que os danos provocados pelo tratamento abusivo em ambiente de trabalho não são recuperados de forma imediata, deixando sequelas psicológicas que incapacitam a vítima para o exercício natural das atividades profissionais e pessoais.

A responsabilização civil será quantificada pela extensão do dano, conforme dispõe art. 944 do Código Civil de 2002. Ao entrar no âmbito da reparação do dano, é necessário que se analise as duas vertentes, o dano material e o moral, denominado, também, de extrapatrimonial.

O material submete-se a quantificação pecuniária do dano, "além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar" (BRASIL, 2002), conforme art. 402 do Código Civil. São inseridos também os gastos provenientes com medicamentos, perda salarial, dentre outros.

Já o dano moral é aquele que adentra no íntimo da vítima, ou seja, é aquele resultante da violação dos direitos à personalidade, tutelados pelo art. 5º, X, da Constituição Federal dispondo que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, asseguradas o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (BRASIL, 1988).

EMENTA: RECURSO DE REVISTA - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO SEXUAL - TRATAMENTO OFENSIVO E DESRESPEITOSO - LESÃO AO DIREITO DA PERSONALIDADE DA EMPREGADA. Para o deferimento de indenização por danos morais é necessária a violação de algum dos valores imateriais do cidadão, como a honra, a imagem, o nome, a intimidade e a privacidade, que englobam os chamados direitos da personalidade. A referida indenização justifica-se nos casos em que há patente ofensa a direitos personalíssimos do trabalhador, no curso da relação empregatícia ou dela decorrente. No caso, o Tribunal Regional deixou claro que o preposto da reclamada e chefe da autora praticou assédio sexual contra a reclamante, dispensando habitualmente tratamento desrespeitoso, ofensivo e humilhante com nítido cunho libidinoso. Tal situação viola direito da personalidade da reclamante e enseja o pagamento de danos morais. Recurso de revista não conhecido. (TST - RECURSO DE REVISTA: 6108220125040204, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 23.03.2015, Sétima Turma, Data de Publicação: DEJT 31.03.2015)

O empregador, ao ignorar seu dever de cuidado e proteção, permitindo ou se omitindo dos atos que dão ensejo o assédio moral, ocasiona um dano na relação com seu empregado sujeitos à reparação civil, além de configurar, também, violação contratual. Nesse sentido, conforme dispõe os artigos 186, 187 e 927 do Código Civil de 2002 o seguinte:

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 (art. 186 e 187) causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Por outro lado, têm situações assediadas que partem de um empregado que possui uma função superior a do assediado e por estar nessa posição, aproveita-se para agir de forma perversa, com o intuito de atingir sua dignidade, intimidando-o e humilhando-o sucessivas vezes, provocando-lhe dano moral.

Nessas circunstâncias, a responsabilidade pelo dano causado será do empregador, ou seja, “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”, conforme o art. 932, inciso III, do Código Civil de 2002.

Ainda que a culpa não seja do empregador, o empregado hierarquicamente superior, ao praticar tal ato, o faz no exercício de suas atividades. Logo, o empregador possui a responsabilidade civil objetiva pelas condutas praticadas pelos seus prepostos, podendo, ainda, mover uma ação regressiva contra o empregado assediante para poder reaver seu dinheiro.

É importante destacar que nos casos de dano moral decorrente do assédio moral, a sua quantificação é, de um tanto, impossível. Nessas circunstâncias, o julgador terá que avaliar as singularidades do caso concreto, ponderar valores constitucionais e princípios, com base na razoabilidade e proporcionalidade, analisar a conduta do empregador, da vítima e suas condições pessoais, considerando toda a lesividade do ato, a intensidade dos danos, a saúde física e psíquica da vítima, a função desempenhada na empresa, os efeitos do dano, a fim de evitar o enriquecimento do assediado, bem como o desequilíbrio financeiro do ofensor.

Em recente manifestação ao recurso ordinário abaixo (BRASIL, 2016), o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região reconheceu a configuração do dano ocorrido pelo abuso sofrido pelo “psicoterror” típico do assédio moral, além das sequelas provenientes dessa conduta:

EMENTA. ASSÉDIO MORAL. CONCEITO. ASSÉDIO MORAL, PSICOTERROR, MOBBING OU TERRORISMO PSICOLÓGICO É UM DISTÚRBO DA PERSONALIDADE DISSOCIAL, UM TIPO DE VIOLÊNCIA MORAL OU PSICOLÓGICA QUE SE PERFAZ DE MODO ASCENDENTE, DESCENDENTE OU HORIZONTAL NA PERSEGUIÇÃO SISTEMÁTICA, PREDATÓRIA, DELIBERADA E PERVERSA, DIRIGIDA, POR QUALQUER MEIO, A UM OU MAIS TRABALHADORES, ISOLADAMENTE OU EM GRUPO, COM O FIM ESPECÍFICO DE SEGREGÁ-LOS E DE CONSUMI-LOS FÍSICA, EMOCIONAL OU PSICOLÓGICAMENTE, A PONTO DE DESTRUÍ-LOS, FRAGILIZÁ-LOS OU CONSTRANGÊ-LOS A CEDER A INTERESSES LASCIVOS OU DE OUTRA ÍNDOLE QUALQUER, OU, SIMPLEMENTE, FAZÊ-LOS DESINTERESSAR-SE DO EMPREGO, DEMITIR-SE OU COMETER FALTA GRAVE QUE PERMITA A SUA DISPENSA MOTIVADA. **O ASSÉDIO MORAL CONSTITUI ABUSO DO DIREITO DE DIRIGIR O CONTRATO DE TRABALHO E CONFIGURA ATO ILÍCITO QUE FERRE A DIGNIDADE DO TRABALHADOR**, DEGRADA O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO, CONSTITUCIONALMENTE ASSEGURADO, DEIXA SEQUELA PSICOFÍSICA E **CAUSA DANO MORAL REPARÁVEL**. (TRT-1 - RECURSO ORDINÁRIO : RO

00108416020145010018 RJ, Relator> José Geraldo da Fonseca data de Julgamento: 09.12.2015, Segunda Turma, Data de Publicação: 19.01.2016)

Ressalta-se que o índice de condenações de empregadores vem aumentando em virtude da enorme reincidência de condutas abusivas, coatoras, humilhantes e intimidadores. Tanto é que nas decisões dos Tribunais a função não se restringe ao âmbito compensatório, vai além disso, tem um caráter pedagógico, a fim de desestimular essas práticas de assédio nas relações de emprego.

6.2 O ÔNUS DA PROVA DO ASSÉDIO MORAL

É muito importante identificar o assédio moral. Entretanto, mais importante ainda é comprovar a existência desse fenômeno e seu dano, visto que as condutas assediosas ocorrem de maneira silenciosa, velada, atingindo o lado íntimo e subjetivo do assediado.

Assevera Alkimin (2005, p. 117) que:

Para a reparação do dano moral, é imprescindível a prova dos fatos que dão causa ao dano moral, entretanto, é prescindível a prova da dor, sofrimento e perturbação interior causada pela conduta ilícita, pois a doutrina e jurisprudência admitem a teoria do *danun in re ipsa*, para a qual o dano se prova por si mesmo, ou seja, provando o ilícito, dispensa-se a prova do prejuízo moral in concreto, pois ferir os direitos de personalidade e afetar o mais íntimo sentimento humano, é de difícil constatação

Destarte, a prova da ocorrência do dano nos casos atinentes ao assédio moral não pode se ater apenas a matéria probatória, haja vista a grande dificuldade de provar a degradação íntima, pois, normalmente, as atitudes são verbalizadas.

Diante disso, são aceitas qualquer meio de prova cabal, inclusive gravações, desde que sejam feitas pelos interlocutores da conversa, justifica-se tal aceitação pela gravidade da conduta assediante e a lesão que causa.

Esse é o entendimento antigo do Superior Tribunal de Justiça (BRASIL, 1998):

1. A gravação de conversa por um dos interlocutores não é interceptação telefônica, sendo lícita como prova no processo penal.
2. Pelo Princípio da Proporcionalidade, as normas constitucionais se articulam num sistema, cujo harmonia impõe que, em certa medida, tolere-

se o detrimento a alguns direitos por ela conferidos, no caso, o direito à intimidade. (STJ - RECURSO ORDINARIO EM HABEAS CORPUS : RHC 7216 SP 1998/0004035-8, Relator: Ministro Edson Vidigal. Data de Julgamento: 28.04.1998, Quinta Turma, data de Publicação: DJ 28.04.1998)

Nesse mesmo sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região também decidiu pela licitude da gravação (BRASIL, 2015):

GRAVAÇÃO TELEFÔNICA. LICITUDE. A jurisprudência do Excelso Supremo Tribunal Federal e do Colendo Superior Tribunal de Justiça se firmou no sentido da licitude da gravação de conversa telefônica quando realizada por um dos interlocutores, ainda que sem o conhecimento do interlocutor. Preliminar acolhida para se declarar a nulidade da sentença que indeferiu a prova e julgou improcedente o pedido formulado com base nela, por importar em inegável prejuízo para a parte autora, nos termos do artigo 794 da CLT. (TRT-3 - RECURSO ORDINARIO: 01438201203603000 0001438-27.2012.5.03.0036, Relator: Heriberto de Castro, Turma Recursal de Juiz de Fora. Data da publicação: 06.07.2015).

Dito isso, há um relevante debate doutrinário no que concerne a necessidade de se haver ou não prova de que a conduta abusiva tenha causado um dano psíquico-emocional.

No entendimento de Amauri Mascaro Nascimento (apud AVILA, 2008, p. 115), “o assédio moral depende de prévia constatação da existência do dano psíquico. Entretanto, a resistência da vítima à doença psicológica não exime o agressor da devida punição, [...], por ser considerada lesão à personalidade do indivíduo”.

Em contrapartida, Rodolfo Pamplona Filho (apud AVILA, 2008, pp. 115-116) aduz que “a necessidade do dano psíquico não é elemento da caracterização do assédio moral, mas sim da responsabilidade civil daí decorrente”.

Nesse sentido, considera Luiz de Pinho Pedreira da Silva (2004, p. 145) que, nesta posição:

Colocam-se os autores e os tribunais que, conquanto reconheçam, em princípio, a necessidade de prova do dano extrapatrimonial, consideram impossível que ele constitua objeto de prova direta, como explica Bustamante Alsina, pela sua índole, “que reside no mais íntimo da personalidade, embora se manifeste às vezes por sinais exteriores que podem não ser sua autêntica expressão”. “A índole espiritual e subjetiva do menoscabo - anota Pizarro” continua a ser insuscetível dessa forma de prova.

Diante disso, em determinadas situações, o dano ao assediado é presumível, de fácil constatação. Sobretudo, outras situações não tem a mesma facilidade de

prova, havendo a necessidade da vítima demonstrar de alguma forma que a o dano decorrente dessa ofensa. “Essa prova pode ser feita por meio de laudo pericial, laudo psiquiátrico, prova de tratamento psiquiátrico, testemunhas, ou qualquer outro meio de prova lícita” (MARTINS, 2007, p. 92).

É irrefutável a vulnerabilidade que a vítima tem em produzir prova das condutas assediadas. Logo, o julgador deverá ter a sensibilidade ao avaliar o caso para não cometer qualquer injustiça, ao fato que a produção substancial de provas nos casos de assédio é bastante difícil por essa conduta ser praticada de maneira velada.

6.3 FORMAS DE PREVENÇÃO

Sabe-se que o fenômeno do assédio moral é uma conduta de alta periculosidade para a saúde e o bem estar do empregado. Logo, a prevenção é imprescindível a fim de resguardar a dignidade e o direito à personalidade da vítima.

Esse terrorismo moral mesmo se fosse positivado no ordenamento jurídico brasileiro, não teria força suficiente para, sozinho, extirpar tal mal das relações de emprego. Contudo, agregado a atividade de educação, como meio de informar e esclarecer acerca desse fenômeno, bem como a atividade de fiscalizar, desenvolvida pelo empregador, até mesmo com ajuda de políticas públicas.

É necessário, portanto, que se tenham medidas efetivas para conseguir coibir a prática do assédio moral. Por isso que seria de fundamental importância que a empresa instituisse um programa de prevenção, priorizando a comunicação dos seus interlocutores para que se possa abrir um diálogo acerca de qualquer problemática.

Para tanto, acima de tudo, a empresa tem que se alinhar e refletir acerca da sua forma de administração, suas técnicas e procedimentos, vez que essa postura preventiva tem de ser anterior a futura prática para ser capaz de evitar consequências indesejadas ao ambiente de trabalho.

Uma medida instituída pelo Ministério do Trabalho e Emprego foi a criação de Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação relacionados a emprego e profissão, por meio da Portaria nº 604/2000 (BRASIL, 2000), sendo responsáveis por:

II - propor estratégias e ações que visem eliminar a discriminação e o tratamento degradante e que protejam a dignidade da pessoa humana, em matéria de trabalho;

VI - acolher denúncias de práticas discriminatórias no trabalho, buscando solucioná-las de acordo com os dispositivos legais e, quando for o caso, encaminhá-las ao Ministério Público do Trabalho.

Essa política do Governo tem como objetivo de promover igualdade de oportunidades e de tratamento do mercado de trabalho, além de coibir determinadas posturas maléficas ao empregado.

Com isso, se cada empresa mantivesse o ambiente sadio, com boas condições de trabalho, respeitasse a diversidade e a capacidade de cada integrante, obteriam resultados com elevados índices de produtividade do que aquela que gerencia seus empregados por meio da intimidação.

Outra medida que capaz de prevenir seria a criação de um código de ética a ser seguido por todos, que tenha como objetivo maior combater o assédio moral, bem como práticas e comportamentos discriminatórios, além de estabelecer fonte de respeito, dignidade e segurança, “sendo o primeiro movimento consolidado no sentido de identificar que a organização não admite condutas que venham a macular o ambiente de trabalho e atingir o bem-estar de seus trabalhadores” (SILVA, 2005, p. 198).

Ademais, Jorge Luiz Silva (2005, p. 203) assevera que a criação apenas do código de ética não terá força motriz para prevenir o assédio moral:

Logo, os códigos de ética só serão eficazes quando houver uma conscientização de todos os integrantes da organização [...] no sentido da importância e essencialidade de se professar no ambiente de trabalho os bons valores e princípio sendo estes realmente os vetores do pensamento empresarial. Caso contrário, o código de ética representará apenas um bonito letreiro escondendo uma organização degradada e sem princípios

Além disso, é indispensável a conscientização do superior hierárquico para que ele direcione os seus subordinados a ter uma postura respeitosa e honesta com os colegas, sem contar que é imprescindível que a empresa determine, de forma clara e direta, em seu regulamento, as condutas que serão ou não aceitas dentro do ambiente de trabalho desde o empregado até as chefias.

Nessa perspectiva, é importantíssimo que haja uma conscientização sobre o assédio moral, seus elementos e formas de manifestação, além de expor os efeitos causados por este processo repugnante.

Mesmo com a postura de conscientizar a equipe, o mais importante é prepará-la para que possa identificar o assediador, os motivos que o levaram a ter esse comportamento com a vítima, ouvir os espectadores das agressões sendo uma maneira de reprovar rigorosamente essa postura nefasta e expressar a todos os funcionários a importância de cada um dentro da equipe e pra a empresa.

Posto que, de nada adianta se a empresa não criar um ambiente de confiança em que a vítima se sinta acolhida para prestar suas queixas e reclamações em um setor destinado a isso.

Outro mecanismo de prevenção que tem uma importante atuação no combate à conduta assediante são os sindicatos, com “a possibilidade de inserir cláusulas específicas versando sobre assédio moral em acordos e dissídios coletivos, [...],prever a elaboração de planos de prevenção por parte de empregadores (FERREIRA, 2004, p. 115).

Diante do exposto, é imprescindível que dentro da empresa se faça presente a comunicação, através de uma gestão participativa. Caso não o ambiente de trabalho seja um meio hostil, o contexto estará mais inclinado à gestão coativa, impositiva, sendo um terreno fértil para o cultivo de condutas típicas do assédio moral.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todo o exposto, foi abordado o assédio moral nas relações de emprego, frisando os mais relevantes aspectos, ao ponto de saber entender o fenômeno, reconhecer seus elementos caracterizadores, diferenciá-lo dos demais, entender como se propaga seus efeitos e o tamanho da sua abrangência. Sendo assim, reconhecer a conduta ofensiva do assediador e seus reflexos é fundamental para obter uma visão sistêmica sobre o assunto e, acima de tudo, descobrir o motivo desencadeador dessa problemática.

O assédio moral é uma realidade bastante dramática da dinâmica do trabalho, uma vez que expõe reiteradas vezes, durante a jornada de trabalho, a vítima a situações degradantes a sua saúde física e mental, afetando sua integridade.

Muitos dos superiores hierárquicos que deveriam ser exemplos de profissionais exercem, em virtude do poder que tem, comportamentos desumanos e humilhantes e de longa duração para com seus subordinados. Nessa mesma linha, alguns colegas de trabalho, adotam posturas discriminatórias e vexatórias com o intuito de destruir psicologicamente outro empregado, muitas vezes por causa da competitividade que a gestão impõe.

A insistência dessas perseguições particularizadas vem repercutir sobre a saúde psíquica da vítima ao ponto de ensejar uma postura defensiva, isolando-se dos demais, por ter a sensação de estar sendo ameaçada, menosprezada, submetida ao ridículo, ultrajada por outra pessoa. Essa deterioração deliberada das condições laborais provoca danos emocionais e diretos para o assediado e a empresa como todo.

Esse tipo de violência tenta desqualificar a vítima no seu recinto laboral com o intuito de deixá-la perturbada. As atitudes do agressor são silenciosas, veladas, de difícil comprovação, posto que atingem o íntimo da vítima, impedindo qualquer defesa dela.

Esse fenômeno não pode passar despercebido pelos empregados, posto que muitos empregadores abusam do poder diretivo que detêm, submetendo seus funcionários a suportar situações que ultrapassam suas obrigações.

É imprescindível que seja criada uma lei específica que regulamente e tipifique o assédio moral, com o objetivo das vítimas buscarem no judiciário, sem medo, o devido amparo acerca dos danos oriundos da ofensa sofrida. Além de criar

políticas públicas/privadas com o intuito de prevenir, coibir e punir severamente esse tipo de postura.

Nota-se, a importância da empresa desenvolver no âmbito de suas atribuições o processo de educação e fiscalização para esse tipo de conduta. Ao educar, sua equipe de funcionários estará informada e preparada para saber diferenciar das condutas normais às condutas assediantes, sabendo como se manifesta e os seus efeitos. Ao fiscalizar, mostra aos seus empregados que as condutas que violarem as normas serão devidamente punidas, além da empresa mostrar sua preocupação com os assuntos que circundam e envolvem seu quadro de empregados, independente de função. Ganhando, assim, credibilidade e confiança para com a sua equipe.

Essas são apenas algumas medidas que podem ser utilizadas. Entretanto, para que o assédio moral pare de ser um dos grandes vilões na relação de emprego e deixe atormentar inúmeras vítimas, é necessário muito mais do que o pagamento de indenizações e caráter pedagógico.

As medidas têm de ser preventivas, ou seja, devem extirpar essa mácula viciosa de sofrimento e angústia, conscientizando a todos os cidadãos de como é importante a dignidade e a saúde do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. 3. tir. Curitiba: Juruá, 2007.

_____. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. 3. ed. rev. atual. Curitiba: Juruá, 2013.

AVILA, Rosemari Pedrotti. **As Conseqüências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. 2008. 148f. Tese de Mestrado em Direito – Universidade de Caxias do Sul. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp067933.pdf>>. Acesso em: 16 fev. 2017.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio Moral no Trabalho: da responsabilidade do empregador - perguntas e respostas**. São Paulo: LTr, 2007.

BRASIL. **Código Civil de 2002**. Lei nº 10.406/2002. 8. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2016.

BRASIL. **Código Penal**: Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de setembro de 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em 05 de fev.2017.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. 8. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2016.

BRASIL. **Constituição Federal de 5 de outubro de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 05 de fev.2017.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego**: Portaria nº 604 de 01 de junho de 2000. Disponível em: <http://www.ibdd.org.br/arquivos/leis/Portaria%20n%20604_00.pdf>. Acesso em: 02 maio 2017.

BRASIL. **Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente do Trabalho**: Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1254.htm>. Acesso em: 03 fev. 2017.

BRASIL. **Superior Tribunal de Justiça**. RECURSO ORDINARIO EM HABEAS CORPUS : RHC 7216 SP 1998/0004035-8, Relator: Ministro Edson Vidigal. Data de Julgamento: 28.04.1998, Quinta Turma, data de Publicação: DJ 28.04.1998. Disponibilizado em: <<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/489220>>. Acesso em: 02 maio 2017.

BRASIL. Tribunal de Regional do Trabalho - 1ª Região. Recurso ordinário: RO 00108416020145010018 RJ, Relator: José Geraldo da Fonseca, Data de Julgamento: 09.12.2015, Segunda Turma, Data de Publicação: 19.01.2016. Disponível em: < <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/299904635>>. Acesso em: 28 abr. 2017.

BRASIL. Tribunal de Regional do Trabalho - 2ª Região. Recurso ordinário: 000051208.2013.5.02.0014 SP. Relator: Davi Furtado Meirelles, 14ª Turma, Data do Julgamento: 02.10.2014. Disponível em: < <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/153322997>>. Acesso em: 09 abr. 2017.

BRASIL. Tribunal de Regional do Trabalho - 2ª Região. Recurso ordinário: 1117200203202004 SP 01117-2002-032-02-00-4, Relator: Valdir Florindo, Data de Julgamento: 17.02.2004, Sexta Turma, Data de publicação: 12.03.04. Disponível em: < <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15829697>>. Acesso em: 30 abr. 2017.

BRASIL. Tribunal de Regional do Trabalho - 3ª Região. Recurso ordinário: 01861201112903000 0001861-33.2011.5.03.0129, Relator: Sebastião Geraldo de Oliveira, Segunda Turma, Data de Publicação: 12.12.2012. Disponível em: < <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124287614>>. Acesso em: 10 abr. 2017.

BRASIL. Tribunal de Regional do Trabalho - 3ª Região. Recurso ordinário: 0001543-77.2010.5.03.0002. Relator: Convocado Jesse Claudio Franco de Alencar, Quinta Turma, Data de Publicação: 16.05.2011. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124310870>>. Acesso em: 09 abr. 2017.

BRASIL. Tribunal de Regional do Trabalho - 3ª Região. Recurso ordinário: 01438201203603000 0001438-27.2012.5.03.0036, Relator: Heriberto de Castro, Turma Recursal de Juiz de Fora. Data da publicação: 06.07.2015. Disponível em: < <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/207274621>>. Acesso em: 02 maio 2017.

BRASIL. Tribunal de Regional do Trabalho - 5ª Região. Recurso ordinário: 00689-2007-342-05-00-6. Acórdão 5.295/09. Relator: Des. Valtércio de Oliveira, Quarta Turma, Data do Julgamento: 02.04.09. Disponível em: <<http://www.trt5.gov.br>>. Acesso em: 25 mar. 2017.

BRASIL. Tribunal de Regional do Trabalho - 5ª Região. Recurso ordinário: 01278-2005-004-05-00-5. Relatora: Des. Nélia Neves, Quarta Turma. Data de Julgamento: 13.07.06. Disponível em: <<http://www.trt5.gov.br>>. Acesso em: 10 abr. 2017.

BRASIL. Tribunal de Regional do Trabalho - 5ª Região. Recurso ordinário: 0051500-58.2009.5.05.0121. Acórdão 041207/2010. Relatora: Des. Lourdes Linhares, Quarta Turma, Data de Julgamento: 07.12.2010. Disponível em: < <https://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/17956693>>. Acesso em: 09 abr. 2017.

BRASIL. Tribunal de Regional do Trabalho - 9ª Região. Recurso ordinário: 01220-2012-653-09-00-8. Relator: Des. Marlene T. Fuverki Suguimatsu, Segunda Turma, Data de Julgamento: 07.10.2014. Disponível em: < <http://www.trt9.jus.br>>. Acesso em: 09 abr. 2017.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região**. Recurso Ordinário: 14267-2001-007-09-00-9. ACO-05751-2005. Recorrente: E.C.S. Recorrido: C.D.C. Relator: Marlene T. Fuverki Suguimatsu. **Diário da Justiça – Paraná** 08 mar. 2005. Disponível em: < <http://www.trt9.jus.br> >. Acesso em: 09 abr. 2017.

BRASIL.. **Tribunal de Regional do Trabalho - 10ª Região**. Recurso ordinário: 1196200800910008 DF 01196-2008-009-10-00-8. Relator: Des. Braz Henrique de Oliveira, Terceira Turma, Data de Julgamento: 12/05/2009, Data de Publicação: 22.05.2009. Disponível em: < <https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/8773162>>. Acesso em: 16 fev. 2017.

BRASIL.. **Tribunal de Regional do Trabalho - 17ª Região**. Recurso ordinário: 00335-2012-121-17-00-6 RO. Relator: Des. Carlos Henrique Bezerra Leite, Terceira Turma, Data de Julgamento: 13.05.2013. Disponível em: < <https://trt-17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/418311810> >. Acesso em: 09 abr. 2017.

BRASIL.. **Tribunal de Regional do Trabalho - 22ª Região**. Recurso ordinário: 961200700224000 MS 00961-2007-002-24-00-0. 82572-85.2014.5.22.0001. Relator: Des. Francisco Meton Marques de Lima, Tribunal Pleno, Data do julgamento: 01/08/2016, Data da publicação: 04/08/2016. Disponível em: <<https://trt-22.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/431345018>>. Acesso em: 05 mar. 2017.

BRASIL. **Tribunal de Regional do Trabalho - 24ª Região**. Recurso ordinário: 961200700224000 MS 00961-2007-002-24-00-0. Relator: Nicanor de Araújo Lima, Data de Julgamento: 30.04.2008, 2ª Vara do trabalho de Campo Grande/ MS, Data da Publicação: DO/MS nº 305 de 15.05.2008. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4480214>>. Acesso em: 09 abr. 2017.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista: 3755300-19.2007.5.09.0005, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 25/02/2015, Terceira Turma, Data de Publicação: DEJT 27/02/2015. Disponível em: < <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/170288106>>. Acesso em: 15 abr. 2017.

BRASIL.. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista: 6108220125040204, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 23.03.2015, Sétima Turma, Data de Publicação: DEJT 31.03.2015. Disponível em: < <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/178790037>>. Acesso em: 18 abr. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

FERREIRA Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. São Paulo: Russell, 2004.

FIORELLI, J. Osmir; FIORELLI, M. Rosa; MALHADAS JR., M. J. Olivé. **Assédio moral: uma visão multidisciplinar**. São Paulo: LTr, 2007.

FRANZOI, Fabrisia. **Estudos Jurídicos em Homenagem aos 25 anos do TRT em Santa Catarina: assédio moral - caracterização e marcas deixadas nas vítimas**. Florianópolis: Conceito Editorial, 2007.

FONSECA, Rodrigo Dias da. Assédio Moral – Breves Notas. **Revista LTr**. São Paulo, v. 71, p. 1-34, jan. 2007.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Assédio Moral**: violência psicológica no ambiente de trabalho. 2. ed. rev. ampl. Salvador: JusPODIVM, 2017.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.
HAINZENREDER JR., Eugênio. **Direito à Privacidade e Poder Diretivo do Empregador**: o uso do e-mail no trabalho. São Paulo: Atlas, 2009.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral**: a violência perversa no cotidiano. Trad. de Maria Helena Kuhner. 7. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

_____. **Mal Estar no Trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Dano Moral Decorrente do Contrato de Trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MACHADO Jr., César P. S. **Direito do Trabalho**. 2. ed., São Paulo: LTr, 1999.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio Ambiente do Trabalho**: direito fundamental. São Paulo: LTr, 2001.

MENEZES, Claudio Armando C. Assédio Moral e seus Efeitos Jurídicos. **Revista de direito trabalhista**. São Paulo, ano 8, n. 10, p. 12-14, out. 2002.

MOURA, Mauro Azevedo. **Chega de Humilhação**. Entrevista em junho de 2002. Disponível em: < <http://amanha.terra.com.br/edicoes/178/entrevista3.asp>>. Acesso em: 19 abr. 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho - relações individuais e coletivas do trabalho. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral no direito comparado, **Revista O Trabalho**, n. 143, p. 4809-4821, jan. 2009.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 11, n. 1149, 24 ago. 2006. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/8838>>. Acesso em: 22 mar. 2017.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio Moral no Âmbito da Empresa**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2007.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **A Reparação do Dano Moral no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

ZANETTI, Robson. *E-Book: Assédio Moral no Trabalho*. ConteudoJuridico, Brasília-DF: 10 mar. 2010. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=5.22743&seo=1>>. Acesso em: 20 mar. 2017.