

# **O assédio moral do trabalhador no ambiente laboral**

**Bruno Quinelato Rios - brunoquinelato@yahoo.com**

**Maria Inês de Assis Romanholo - mariainesromanholo@yahoo.com**

**Curso de Direito**  
**Faculdade Presidente Antônio Carlos de Ubá**  
**Novembro/2014**

## **Resumo**

O presente trabalho teve por objetivo analisar como é o assédio moral ao trabalhador no ambiente laboral. Este acontecimento chamou a atenção dos operadores do direito, devido ao aumento desse ato de ilegalidade cometido contra o trabalhador em virtude das exigências competitivas empresariais do mundo globalizado. Assim, surgiu o questionamento quanto à ilegalidade dessa prática, tendo a necessidade do surgimento de uma legislação específica para prevenir e coibir essa prática perversa. Para ajudar na análise desta questão fez-se necessário identificar os elementos caracterizadores do assédio moral, as consequências dessa prática perversa ao empregado, analisar os requisitos de uma relação de emprego, os princípios norteadores do Direito do Trabalho, os efeitos jurídicos desta prática, bem como a possibilidade de o trabalhador dispor das garantias estabelecidas na CLT e os direitos fundamentais consagrados na Constituição Federal para coibir essa prática abusiva. Para que seja preservado estes direitos, a Justiça do Trabalho atua tanto como órgão interveniente, como órgão agente, o que possibilita a defesa, sobretudo, à integridade física e psíquica do empregado lesionado. Após estas considerações foi apreciado o entendimento que os Tribunais vêm adotando nas causas em que os trabalhadores sofrem assédio moral na vigência de relação de emprego, requerendo que sejam reconhecidos todos os direitos que a CLT e a Constituição Federal estabelece em favor do empregado.

**Palavras-chave:** Assédio moral, Ilegalidade. Trabalhador. Relações de Trabalho.

## **Abstract**

This paper aimed to analyze what the employee's moral harassment in the workplace is like. This occurrence has drawn attention of legal operators, due to the increase of this act and the illegalities committed against the employee on account of the demands of competitive globalized business. Hence, the question as to the illegality of this practice arose, as well as the necessity to create specific legislation to prevent and curb this perverse practice. To help analyze this matter it's necessary to identify the characterized elements, the moral harassment, the consequences of this perverse practice in an employment relationship, the guiding principles of labor law, the legal effects of this practice, as well as the capability of a worker to dispose of guarantees established by the Consolidation of Labor Laws and fundamental rights in the Constitution. In order to preserve these rights, labor court acts as both an intervening organ and acting organ, which allows the defense, and especially the physical and psychological integrity of the injured employee. After these considerations we examined the general legal understanding that the court has adopted in the cases in which workers suffer from moral harassment as a result of a labour relationship, requiring that all rights that the labour code and the federal constitution establishes in favor of the employee are recognized.

**Key-Words:** Moral harassment. Lawlessness. Employee. Employment ties.

## **1. Introdução**

O presente trabalho tem por objetivo analisar a prática do assédio moral nas relações de trabalho. Esta prática vem se tornando cada vez mais comum, porque hoje as empresas pensam, em primeiro lugar, nas cadeias produtivas para elevarem seus lucros, do que no ser humano. Assim, questiona-se: como resolver o problema do assédio moral no trabalho?

Essa conduta é caracterizada por humilhação, constrangimentos, deteriorização das condições de trabalho, criando um prejuízo nas relações interpessoais dentro do ambiente laboral. Este fato gera a diminuição da produtividade da vítima, além de ocasionar a rotatividade de funcionários por meio de demissões, causando o desgaste psicológico e físico do trabalhador. Destarte, a pessoa assediada tem a sua dignidade invadida, provocando a sensação de estar excluída do ambiente de trabalho e do convívio social.

Essa discussão tem se mostrado de grande importância visto que o assédio moral tem se tornado cada vez mais comum no mercado de trabalho brasileiro, obrigando as autoridades e os operadores do direito a uma análise aprofundada para a elaboração de uma legislação específica com medidas de punição a sua prática.

Assim, o presente artigo buscar analisar os efeitos negativos do assédio moral nas relações de trabalho, o mecanismo utilizado pela Justiça do Trabalho para inibir as irregularidades, bem como os entendimentos adotados pelos Tribunais diante de situação na sociedade.

Na elaboração deste estudo foi realizada através da pesquisa bibliográfica, além da pesquisa na jurisprudência dos tribunais regionais e superiores, e análise da legislação referente ao tema.

## **2. O mercado de trabalho e o assédio moral**

A globalização, os bens e serviços circulam com relativa liberdade entre os países, obrigou as empresas a serem mais competitivas, buscando o lucro, e para reduzir o custo, está substituindo cada vez mais o homem pela máquina. De acordo com Ferreira (2004) essas novas tecnologias são incorporadas nas empresas, determinando aos trabalhadores a adequar cada vez mais ligeiramente a esse sistema. Esse ambiente nas empresas é denominado de

hiper competitivo, pois elas têm que administrar seus recursos de forma eficiente, e ser superior em relação a outras empresas do mesmo setor. Destarte, este ambiente de pressão, há redução de salários dos trabalhadores, a exigência da qualificação profissional, a cobrança por resultados, o que torna o ambiente laboral mais estressante e competitivo.

Também Barreto (2003, p.100):

A nova face dos recursos humanos é identificada com a visão global: deve-se pensar além das fronteiras do seu cargo, de sua empresa e de seu país, e exigir dos trabalhadores flexibilizados, transformados em parceiros, a inserção no cotidiano de novos modelos e valores competitivos. Esses novos valores sugeriam aumento do controle do corpo, da técnica, do ritmo e da intensidade do trabalho. Foram estabelecidas novas metas: produzir com qualidade e em quantidade a baixos custos. O tempo passou a ser administrado pela empresa e tornou-se atemporal. Para o capital, o trabalhador deixa de ser o objetivo da produção, e a produção ocupa seu lugar. A riqueza passa a ser o objetivo fundamental da produção pactuados.

O assédio moral ou terror psicológico é caracterizado pela prática reiterada de comportamentos, normalmente por palavras contra a vítima, sendo que esta passa por uma violência contra a sua dignidade, personalidade, podendo causar transtornos físicos e psíquicos, pois em alguns casos até a perda do emprego. Essa prática, normalmente inicia por um chefe de uma repartição sendo oportunista e maquiavélico, que causa dano ao direito fundamental do trabalhador, com posturas antiéticas, que fere a saúde deste.

Para Nascimento (2004), o assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada. Essa autora, ainda diz que isso expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica.

O Código Civil de 2002 e a Constituição Federal de 1988, com os direitos e garantias individuais, são fontes de combates para essas práticas desumanas, que acontecem no local de trabalho, normalmente, visando à mesma pessoa e degenera essa psicologicamente. É importante ressaltar que, muitas vezes o trabalhador é pressionado a no breve espaço de tempo a cumprir metas, e acaba sofrendo estresse. Isso não caracteriza o assédio moral, pois não há a frequência do ato.

Outrossim, para denominar o assédio moral, é necessária a repetição do ato que acaba ferindo a dignidade e a integridade psíquica do trabalhador, criando instabilidade no emprego e degradando o clima de trabalho. A violação da dignidade pode ser, por exemplo, as atitudes

humilhantes e constrangedoras por parte do superior hierárquico, contra o subordinado hierarquicamente.

O assédio moral no trabalho pode ser juridicamente conceituado como o conjunto de reiteradas atitudes abusivas, degradantes do relacionamento no ambiente de trabalho, ofensivas da dignidade do trabalhador. Caracterizam o assédio moral a abusividade, a reiteração da conduta, a natureza psicológica da ofensa à dignidade do ofendido e a finalidade de humilhar ou subjugar a vítima. O bem jurídico atingido pelo assédio moral é, portanto, o respeito ao trabalhador no relacionamento empresarial, na busca de um ambiente de trabalho saudável que possa contribuir para dignificar-lhe como pessoa humana e valorizar o seu trabalho. ( BELMONTE, 2009, p. 264 – 269)

A característica do assediador é de ser prepotente, acha-se superior a todos, arrogante, desejo enorme pelo poder. Ele utiliza sua prepotência, sobretudo pelo cargo superior, para influenciar e submeter os subordinados a um estado degradante de humilhação, sendo usado de forma cruel, e denominado o assédio moral no ambiente de trabalho.

Todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas, que traduz em uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima.

Para Belmonte (2009), são quatro elementos do assédio moral: abusividade; reiteração da conduta; natureza psicológica de ofensa à dignidade do ofendido; finalidade de humilhar ou subjugar a vítima.

Inicialmente para analisar os elementos do autor acima, é importante mencionar o sujeito ativo e passivo do assédio moral. O sujeito ativo, sendo denominado de assediador, que pode ser o empregador, ou qualquer superior hierárquico, ou colega de serviço independente do nível hierárquico; e o sujeito passivo, sendo a vítima ou assediado, que pode ser o empregado ou superior hierárquico no caso de assédio praticado por subordinado.

A abusividade decorre como uma série de atos ofensivos. Como, por exemplo, o chefe humilhando o empregado, bem como atos de ridicularização. Também pode ocorrer de o empregado praticar o assédio contra o superior hierárquico. Já a reiteração de conduta, este não pode ser apenas um, isto é, um ato isolado, é necessário uma prática constante por parte do agressor, que cause dano na dignidade e personalidade do proletariado. Com relação a natureza psicológica de ofensa à dignidade do ofendido, esse comportamento do assediante se realiza por meio de pressão psicológica contra o assediado, bem como, se expressa através de palavras, gestos, que ferem a dignidade do trabalhador que pode trazer danos físicos e

psíquicos. Finalmente a conduta ilícita do agressor, existe o elemento dolo, isto é o propósito de violar a integridade física e psíquica do assediado.

Segundo Belmonte (2009), quanto à abrangência, o assédio moral pode ser individual e coletivo; quanto à finalidade, imotivado e estratégico; quanto aos sujeitos a quem é dirigido, assédio vertical descendente, assédio vertical ascendente e assédio horizontal; e, quanto aos efeitos, assédio ofensivo do aspecto psíquico e assédio ofensivo do aspecto físico da personalidade.

O assédio moral coletivo é praticado contra grupo de trabalhadores, como por exemplo, as campanhas para obtenção de metas coletivas. Já o assédio moral individual é atentado somente contra um trabalhador: assédio contra trabalhador regular, para obrigá-lo, por exemplo, a pedir demissão. Já o assédio moral imotivado é o que não há finalidade específica: grosserias constantes do empregador, limitações impróprias à comunicação entre os colegas de trabalho, que gera o ambiente laboral inseguro e hostil.

Também Belmonte (2009) define o assédio moral motivado ou estratégico, como o cometimento visando uma finalidade específica. Costuma verificar-se por meio da utilização de estratégias como:

a) monitoramento elevado e constante da prestação de serviços, atos de responsabilização funcional por queda de índices de desempenho, e também o estímulo à desenfreada e desregrada competição e ameaças constantes ao emprego, sempre com a finalidade para o aumento de produtividade;

b) zombarias, ironias, críticas, rebaixamento, inferiorização ou submissão a situações vergonhosas, com a conseqüente redução do salário ou da quantidade de trabalho quando medido por produção, visando fragilizar a autoestima do trabalhador, com o objetivo de retaliar ou tornar insuportável a permanência do trabalhador no cargo ou forçá-lo a pedir demissão.

O assédio vertical se subdivide em assédio moral vertical ascendente e descendente. O primeiro denomina as práticas vexatórias contra o superior hierárquico: a desobediência dos subalternos da ordem do superior inexperiente, com objetivo de afetar seu cargo. O tipo mais comum de assédio é o segundo, pois o superior hierárquico, para mostrar sua autoridade perante o subordinado, com o medo de perdê-la exerce o poder de forma cruel. O assediado passa muitas vezes por situação de vexame sendo que o assediante excede muitas vezes o seu direito de liderança e acaba provocando dano no assediado.

O assédio horizontal não é muito comum, sendo que não há o fator da hierarquia. É denominado horizontal quando ele se produz entre colegas de mesmo nível hierárquico, sendo

simples quando um trabalhador assedia outro e coletivo quando um grupo de trabalhadores assedia um colega. Isso ocorre no ambiente laboral, pois o mundo está cada vez mais competitivo, o nível de desemprego é elevado, e com isso gera uma instabilidade na convivência com os colegas, que muitas vezes um colega para preservar seu emprego ou se promover, importuna outro colega.

O assédio moral misto é muito pior que os anteriores, pois o assediado sofre ofensas tanto do superior hierárquico quanto dos colegas. Nessa situação, este está de forma mais cèlere a sofrer danos irreparáveis. Esse indivíduo, por aumento de pressão externa, passa a ver defeitos nele, e chegando a um estágio de aflição muito elevada. Por último, o assédio moral pode atingir, conforme determinada situação, os elementos moral, físico, e psíquico da personalidade do trabalhador.

Sejam pelos maus tratos, ofensas e humilhações dirigidas contra o empregado, desqualificando-o e degradando o ambiente de trabalho, quando o empregador exceder no poder de organização e atribuir metas de produtividade inatingíveis, com claro intuito de atingir o empregado em sua auto-estima pessoal e profissional, na intenção de afastá-lo da organização do trabalho, seja também quando o empregador desviar a finalidade do poder disciplinar e aplicar penalidades incompatíveis com as faltas cometidas e as características do empregado; quando exceder nos meios de fiscalização e controle do empregado, através de circuitos internos, revistas pessoais, de modo a afetar a privacidade e intimidade do empregado, e, conseqüentemente, ferir a dignidade e direitos de personalidade do empregado enquadra-se na figura do art., porém deve haver “rigor excessivo”, ou seja, perseguição, por parte do empregador ou superior hierárquico, que conduz ao abuso do legítimo poder de direção e hierárquico, caracteriza-se a figura da dispensa indireta. (ALKIMIN, 2006, p. 95).

O assédio moral provoca dano na empresa, afetando principalmente o custo dela, pela redução do número de produtividade, e os empregados que sofrem essa agressão perdem o desempenho de seu trabalho, e conseqüentemente, prejudica o ambiente organizacional de convivência dos empregados, podendo afetar até mesmo a imagem da empresa.

As empresas sofrem conseqüências com a prática do assédio moral, principalmente no que diz respeito ao aumento de custos que é determinado pelas faltas decorrentes de doenças, substituições e despesas com processos judiciais, além de redução na capacidade produtiva e na eficiência do trabalhador, que poderá ter um rendimento inferior a 60%. (GUEDES, 2003, p. 115).

Contudo, o principal prejudicado é a pessoa que sofre o assédio moral, pois fere sua dignidade e personalidade, causa danos psicofísicos a ele, com o tempo, perde a autoestima, a

vontade de ser útil no ambiente de trabalho, e chega a um quadro depressivo, que é necessário o tratamento, e alguns casos perde integralmente sua capacidade de exercer a profissão, sendo necessária a aposentadoria.

### **3. A responsabilidade civil decorrente do assédio moral**

Toda conduta humana, violando um bem jurídico originário, e por consequência que causa dano a outrem, precisa ser reparada. Nas relações de trabalho, quando a conduta danosa ferir o direito da personalidade do trabalhador é denominado o dano moral. Como, o assédio moral fere a personalidade do indivíduo, pela prática de ato ilícito de frequência reiterada há o dano moral. Logo, o dano moral é o gênero e o assédio moral a espécie.

Assim Cavalieri Filho (2006, p. 2) descreve que:

A essência da responsabilidade está ligada a noção de desvio de conduta, ou seja, foi ela engendrada para alcançar as condutas praticadas de forma contrária ao direito e danosas a outrem. Designa o dever que alguém tem de reparar o prejuízo decorrente da violação de outro dever jurídico. Em apertada síntese, a responsabilidade civil é um dever jurídico sucessivo que surge para recompor o dano decorrente da violação de um dever jurídico originário.

Sobre a responsabilidade trabalhista por danos morais, primeiramente faz-se necessário apresentar a conceituação de danos morais. Segundo Venosa (2009, s/p):

Dano moral é o prejuízo que afeta o ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima. Sua atuação é dentro dos direitos de personalidade. Nesse campo, o prejuízo transita pelo imponderável, daí por que aumentam as dificuldades de se estabelecer a justa recompensa pelo dano. Em muitas situações, cuida-se de indenizar o inefável.

Com referência à obrigação do empregado, este tem que elaborar com eficiência, sendo esta normal com relação aos demais trabalhadores da mesma função, não sendo permitida a exigência do cumprimento acima do normal.

O Código Civil vigente, relata no art 186, que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. No artigo seguinte, o art. 187, diz que “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”. Já o art. 927,

dispõe que “aquele que, por ato ilícito (art. 186 e 187), fica obrigado a repará-lo”. Também no parágrafo único do mesmo artigo diz que:

Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, riscos para os direitos de outrem.

O Código Civil faz essa distinção em seu art. 389, não cumprida a obrigação, responde o devedor por perdas e danos, a obrigação sucessiva de responsabilidade. Isso é aplicável tanto na obrigação contratual quanto na extracontratual. Na obrigação de indenizar: art. 927, o dever de indenizar como uma obrigação, das modalidades de dar fazer e não fazer. O ato ilícito há obrigação de indenizar. A função da responsabilidade civil é recolocar o prejudicado ao *status quo ante*, através de uma indenização fixada em proporção ao dano.

Ademais a responsabilidade civil sem o elemento culpa, denomina-se como objetiva. No mesmo sentido, nos termos do inciso III do art. 932 do Código Civil, é responsável pela reparação civil oriundos dos atos de “seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”. Também no art. 933, define que “as pessoas indicadas nos incisos de I a IV do artigo antecedente (art.932), ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos”. Destarte, a vítima do assédio moral geralmente busca o ressarcimento dos danos sofridos diretamente da empresa contratante que é sua empregadora, mesmo nos casos de atos ilícitos praticados por superior hierárquico ou colega de trabalho.

O art. 8º, parágrafo único, da CLT, dispõe que “O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”. . Dessa forma, por falta de uma regulamentação expressa acerca do dever de reparar o dano causado, na norma celetista, aplica-se, subsidiariamente os preceitos do direito civil. Assim, teoria geral da responsabilidade civil como referência para investigação do dano e da sua denominação, a responsabilidade trabalhista, justifica a sistematização específica dos prejuízos moral e material oriundas da relação de emprego.

Embora haja aplicação das normas do direito comum ao caso concreto a emenda constitucional 45/04, publicada em 31 de dezembro de 2004, definiu a competência da Justiça do Trabalho para julgamento dos danos morais e patrimoniais oriundos da relação de trabalho, inclusive os acidentes do trabalho pelo art. 114, VI, da CF.

### **3.1 Os direitos da personalidade como fundamento do dever de reparar o dano**

O art. 5º, inciso X da Constituição Federal, diz que: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”. Assim, com a promulgação da Constituição Federal em 1988, ocorreu a valoração da questão social colocando o homem no ápice do ordenamento jurídico, através da preservação dos direitos da personalidade, sendo que todos os seres humanos são titulares, destes direitos, desde o nascimento com vida, pelos artigos 1º e 2º do Código Civil.

Belmonte (2009) define direitos da personalidade como direitos subjetivos destinados a garantir a integridade física, intelectual e moral do indivíduo no seu relacionamento com terceiros. Esse autor ainda diz que os direitos da personalidade são interiores, absolutos, imprescritíveis, extra patrimoniais, necessários, vitalícios, intransmissíveis e indisponíveis. Destarte, são direitos inatos, reconhecidos pela ordem jurídica, como atributos da personalidade, como o direito à vida, à honra, ao nome, à liberdade, à saúde, à imagem, à intimidade, à privacidade e à própria dignidade da pessoa humana.

Ademais, pela a Constituição de 1988 a dignidade da pessoa humana passou a ser princípio, sendo este um dos mais importantes de todos os princípios. Este princípio preconiza que a dignidade é a estima maior do Estado e a sociedade, sendo o âmago da pessoa. A dignidade não pode ser suprimida do ordenamento jurídico brasileiro, sendo sim, a defesa da vida no sistema jurídico. Logo, a dignidade não precisa ser cedida, pois cada ser humano já nasce com ela, mas é necessário a proteção do Estado. Também para Belmonte (2009, p. 239):

Neste sentido, direitos fundamentais e direitos da personalidade teriam o mesmo significado, mudando apenas o âmbito de incidência: se os direitos fundamentais norteiam as ações e limitam a ingerência do Estado nas relações com os cidadãos, os direitos da personalidade destinam-se a limitar os abusos dos particulares aos direitos inatos, garantindo, na ordem privada, a eficácia das garantias estabelecidas na Lei Fundamental.

Portanto, o assédio moral perpetrado no ambiente de trabalho, por atingir diretamente atributos da personalidade do trabalhador como vida, honra, saúde, deve ser combatido, conforme se demonstrará em momento oportuno, quando da análise de decisões judiciais sobre o tema.

### **3.2. A possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho por motivo de assédio moral**

Segundo a norma celetista:

Art. 483 da CLT, o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

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

Para Delgado (2007, p.1155):

A dispensa desmotivada traduz a falta de um motivo legalmente tipificado. Não se refere, é claro, à ausência de uma motivação interna a empresa (que sempre há de existir); apenas significa ser irrelevante para o Direito essa motivação, não necessitando ser explicitada: trata-se, pois da denúncia vazia do contrato.

A rescisão indireta é um mecanismo de defesa do empregado, requerer judicialmente a resolução do contrato de trabalho, por culpa do empregador, com pagamento de todas as verbas rescisórias decorrentes da dispensa sem justa causa. E o assédio moral do trabalho, sendo o conjunto de reiteradas atitudes abusivas do empregador, proporcionando um ambiente degradante para o trabalhador.

Destarte, as referidas condutas de assédio moral podem ser enquadradas nas alíneas do art 483 CLT, p. ex, o descumprimento de obrigações legais ou contratuais; perigo manifesto de mal considerável; o rigor excessivo; serviços superiores à força do trabalhador; ofensa à honra e boa fama. Com isso, são causas para a rescisão indireta do contrato de trabalho, bem como para requerimento de indenização por dano moral, em favor do assediado.

#### 4. Legislação e jurisprudência dos tribunais superiores acerca do assédio moral

A legislação específica sobre assédio moral no Brasil, atualmente não existe, embora diversos projetos de lei para combater a prática do assédio moral já foram apresentados e estão em tramitação no Congresso Nacional. No âmbito federal, existe o interesse de se regulamentar a conduta do assédio moral: o projeto de Lei Federal n. 4742/2001<sup>1</sup> pretende introduzir o artigo 146-A no Código Penal Brasileiro, dispondo sobre crime de assédio moral no trabalho. Já outro projeto de Lei Federal n. 4591/2001<sup>2</sup>, pretende aplicar penalidades à prática de assédio moral por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, e conseqüentemente, alterando a Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Os julgados abaixo, se referem a casos de assédio moral comprovado, com a finalidade de tutelar o bem jurídico do trabalhador, bem como os direitos da personalidade, que foram violados pelo empregador. Dessa forma, no assédio moral, existe o dano, sobretudo, o psicológico, oriundo da conduta abusiva do empregador, que conseqüentemente, muda essencialmente a vida profissional e pessoal do empregado, sendo que o prejuízo é tão elevado para o trabalhador, que muitas vezes, torna-se insustentável a relação de emprego.

Sobre dinâmica grupal, desvirtuamento, violação ao patrimônio moral do empregado, assédio moral e indenização, o TRT 17<sup>a</sup> Região diz que:

A dinâmica grupal na área de Recursos Humanos, objetiva testar a capacidade do indivíduo, compreensão das normas do empregador e gerar a sua socialização. Entretanto, sua aplicação inconseqüente produz efeitos danosos ao equilíbrio emocional do empregado. Ao manipular tanto a emoção, como o íntimo do indivíduo, a dinâmica pode levá-lo a se sentir humilhado e menos capaz que os demais. Impor "pagamentos" de "prendas" publicamente tais como, "dançar a dança da boquinha da garrafa", àquele que não cumpre sua tarefa a tempo e modo, configura assédio moral, pois, o objetivo passa a ser o de inferiorizá-lo e torná-lo "diferente" do grupo. Por isso golpeia a sua auto-estima e fere o seu decoro e prestígio profissional. A relação de emprego cuja matriz filosófica está assentada no respeito e confiança mútua das partes contratantes, impõe ao empregador o dever de zelar

---

<sup>1</sup> Inclui como Assédio Moral no Trabalho a desqualificação por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral. E atualmente matéria não apreciada em face do encerramento da sessão.

<sup>2</sup> Dispõe sobre a composição, o funcionamento e a competência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, e dá outras providências. E atualmente, pronta para Pauta na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC).

pela dignidade do trabalhador. A CLT, maior fonte estatal dos direitos e deveres do empregado e empregador, impõe a obrigação de o empregador abster-se de praticar lesão à honra e boa fama de seu empregado (art. 483). Se o empregador age contrário à norma, deve responder pelo ato antijurídico que praticou, nos termos do art. 5º, X da CF/88. (Recurso provido). (TRT 17ª Região; RO nº 01294.2002.007.17.00.9. Publicado em 23.01.2003).

A declaração da relatora é muito clara que nas empresas, a dinâmica de grupos é muito comum, pela finalidade do empregado compreender os objetivos da empresa. Contudo, existem algumas situações vexatórias ao trabalhador, que ofende a integridade psíquica, sobretudo a honra. Desse modo, há tutela jurisdicional como forma de reparação civil do dano contra a vítima.

Destaca-se o seguinte acórdão do TRT da 3ª Região (jurisdição no Estado de Minas Gerais), relatado pela Juíza e Professora Alice Monteiro de Barros, pela abordagem teórica e analítica da figura em estudo:

O termo 'assédio moral' foi utilizado pela primeira vez pelos psicólogos e não faz muito tempo que entrou para o mundo jurídico. O que se denomina assédio moral, também conhecido como Mobbing (Itália, Alemanha e Escandinávia), harcèlement moral (França), acoso moral (Espanha), terror psicológico ou assédio moral entre nós, além de outras denominações, são, a rigor, atentados contra a dignidade humana. De início, os doutrinadores o definiam como 'a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego' (cf. Heinz Leymann, médico alemão e pesquisador na área de psicologia do trabalho, na Suécia, falecido em 1999, mas cujos textos foram compilados na obra de Noa Davenport e outras, intitulada *Mobbing: Emotional Abuse in The American Work Place*). O conceito é criticado por ser muito rigoroso. Esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas também na via contrária, e entre colegas de trabalho com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência. Não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. Se a hipótese dos autos revela violência psicológica intensa sobre o empregado, prolongada no tempo, que acabou por ocasionar, intencionalmente, dano psíquico (depressão e síndrome do pânico), marginalizando-o no ambiente de trabalho, procede a indenização por dano moral advindo do assédio em questão. (TRT 4ª Região; RO nº 01292-2003-057-03-00-3. Publicado em 11.08.2004).

Assim, a relatora descreve de forma clara a definição de assédio moral, e a sua devida caracterização, sobretudo pelo prolongamento no tempo. O assédio moral é uma espécie de dano moral, atingindo de forma geral o âmbito psicológico da vítima. E também no julgado, destaca que o assédio moral não acontece somente entre o superior hierárquico e o subordinado, mas também entre os colegas de mesmo nível hierárquico.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região do Rio Grande do Sul publicou o seguinte acórdão:

Dano moral. Assédio moral. Rigor excessivo adotado pelo empregador. Cobranças exacerbadas sobre a produtividade do empregado. Constante vigilância. Violência psicológica, de forma sistemática. Limitação e controle da frequência de idas ao banheiro. Violação aos direitos de intimidade e privacidade. Indenização devida. 2. Despedida indireta. Reconhecimento apenas por decisão judicial. Expressa manifestação da vontade do reclamante de resilir o contrato de trabalho. Ausência de vício de CONSENTIMENTO. Contrato extinto. Impossibilidade de desconstituição e conversão em outra modalidade de despedida. Inocorrência de despedida indireta. Art. 483 da CLT". (TRT 4ª Região; Processo nº 00639-2008-521 0400-0. Publicado em 13.08.2009.)

O presente julgado relata que houve o assédio moral, pela violação a integridade psíquica e moral do indivíduo, pela conseqüente afronta à dignidade da pessoa humana. Esse foi o fundamento da condenação, pois o empregado foi tratado de forma muito rígida. Ademais, há nítida violação dos direitos da personalidade, sobretudo, que essa prática do empregador de controlar a ida do empregado ao banheiro, viola a honra e a imagem do trabalhador.

Logo, conforme relatado acima, a jurisprudência nos tribunais é muito bem trabalhada e vê-se a seriedade e competência com que os juízes desenvolvem o seu trabalho, principalmente na área do enquadramento do assédio moral e a reparação civil.

## **5. Considerações finais**

Com a globalização e o aumento da competitividade das empresas, propiciou a elevação do assédio moral, expondo o trabalhador à humilhação, prejudicando sua vida. Para configurar essa conduta perversa é necessário que o ato do agressor, seja cotidiano, devendo ser reconhecido e comprovado, para que o empregado possa pedir seus direitos perante a justiça, demonstrando que a sua dignidade foi violada.

O assédio moral nas relações de emprego afronta direitos fundamentais do trabalho, configurando falta grave, sendo apto para configurar uma rescisão indireta, conforme o artigo 483 da CLT. Também essa prática causa um dano moral, ou seja, este resultado dessa conduta hostil, reiterada e prolongada, com o fito de excluir o empregado do ambiente de trabalho.

Mesmo não existindo uma legislação específica sobre o assédio moral nas relações de emprego, a justiça tem condenado essa prática, pois fere a dignidade da pessoa humana, sendo um dos fundamentos da Constituição Federal. Quando configurada, o ressarcimento desse dano, por meio da qual será apurada a obrigação de indenizar em razão de cada modalidade de assédio moral.

O empregador tem direito de cobrar e colocar regras dentro da empresa, mas ele não pode esquecer que o empregado é um ser humano, que tem obrigações e direitos a serem cumpridos dentro do ambiente de trabalho, não podendo abusar do poder que tem em relação aos seus subordinados.

### **Referências bibliográficas**

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.  
BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Curso de responsabilidade trabalhista : danos morais e patrimoniais nas relações de trabalho** . 2. ed. São Paulo : LTr, 2009.

BRASIL, Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em 03 de março de 2014.

BRASIL, Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm)>. Acesso em 03 de março de 2014.

BRASIL, Câmara Federal. Relatório do PL 4742/01 e seus apensos, Relator: Marcos de Jesus, 2001. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoes/Web/fichadetrmitacao?idProposicao=28692>>. Acesso em 03.mar.2014.

BRASIL, Câmara Federal. Relatório do PL 4591/12 e seus apensos, Relator: Tribunal Superior do Trabalho, 2012. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetrmitacao?idProposicao=557678>>. Acesso em 03 de .março de 2014.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em 03 de março de 2014.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no ambiente do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 32.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Disponível em <<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=14668>>. Acesso em 05 de março de 2014.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **Assédio moral no ambiente do trabalho**. Revista LTr. São Paulo, v. 68, n. 08, p. 922-930, ago, 2004.

TRT 17ª Reg.; RO nº 01294.2002.007.17.00.9; Rel. Juíza Sônia das Dores Dionísio; j. 23/1/03. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1312860/1.+Ass%C3%A9dio+moral>>. Acesso em 05 de março de 2014.

TRT-RO-01292-2003-057-03-00-3, 2ª T., Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros, DJ 11.08.2004. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1312860/1.+Ass%C3%A9dio+moral>>. Acesso em 05 de março de 2014.

TRT-RS-00639-2008-521-04-00-0; REl. Denis Marcelo de Lima Molarinho, DJ 13.08.2009. Disponível em: <[http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta\\_rapida/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&action=e&windowstate=normal&mode=view](http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&action=e&windowstate=normal&mode=view)> Acesso em 05 de março de 2014

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil: Parte Geral**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2009.