

**FACULDADES INTEGRADAS  
“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

**O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A  
RESPONSABILIDADE CIVIL**

Fernanda Vicente dos Santos

Presidente Prudente/SP

2011

**FACULDADES INTEGRADAS  
“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

**O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A  
RESPONSABILIDADE CIVIL**

Fernanda Vicente dos Santos

Monografia apresentada como requisito parcial de conclusão de curso para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação do Professor Mestre Sandro Marcos Godoy.

Presidente Prudente /SP

2011

# **O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A RESPONSABILIDADE CIVIL**

Trabalho de Conclusão de Curso  
aprovado como Requisito parcial para  
obtenção do Grau de Bacharel em Direito.

Sandro Marcos Godoy  
Orientador

Francisco José Dias Gomes  
Examinador

Gilberto Notário Ligerio  
Examinador

Presidente Prudente, 07 de junho de 2011.

Dedico a presente pesquisa a minha querida e amada mãe Adair Vicente que é tudo para mim.

A não-violência é a lei da nossa espécie como a violência é a lei do bruto. O espírito dorme no bruto e não conhece outra lei senão a do poder físico. A dignidade de homem requer obediência a uma lei mais elevada – a força do espírito.

**MAHATMA GANDHI**

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus Pai, Todo Poderoso e a Nossa Senhora que nos dá força em todos os momentos da vida.

Agradeço aos meus pais Adair Vicente e Antonio Carlos Guilherme dos Santos (*in memoriam*), pois sem vocês eu certamente não estaria aqui.

Agradeço ainda a minha mãe Adair Vicente, por sempre lutar e acreditar em mim e também por todo o seu amor, carinho, compreensão, dedicação e paciência.

Agradeço a minha irmã Juliana Vicente dos Santos e ao meu cunhado Laysson Guillen Albuquerque, pela paciência, incentivo e ajuda.

Agradeço ao meu namorado Henrique Amaral de Souza, pelo amor incentivo, compreensão e apoio.

Agradeço ao professor Sandro Marcos Godoy, por ter aceito com tanto carinho a missão de ser meu orientador e por toda a sua dedicação e paciência.

Agradeço aos queridos professores Francisco José Dias Gomes e Gilberto Notário Ligerio, que aceitaram de pronto ao meu convite para compor a banca examinadora.

E por fim agradeço a todos os amigos e colegas que de alguma forma contribuíram para a realização desse trabalho.

## RESUMO

Este trabalho tem a finalidade de abordar o fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho e a responsabilidade civil decorrente de tal assédio. O tema tem grande relevância jurídica e social. Foi utilizando o método bibliográfico para explicar de forma clara e simples, o significado de tal fenômeno que apesar de ser atual, é uma prática antiga, que ocorre desde os primórdios da história da relação de escravidão até o relacionamento “empregado e empregador”. O trabalhador era considerado uma “coisa” e não um ser humano dotado de direito. O assédio moral é um tipo de terror psicológico que se caracteriza por conduta abusiva, repetitiva, prolongada, vexatória e humilhante e visa degradar, excluir e eliminar a vítima do ambiente de trabalho. A prática desse tipo de assédio acaba por causar danos à saúde física e psíquica da vítima, ferindo sua dignidade e sua personalidade, podendo em casos mais graves levar o indivíduo a cometer o suicídio. O trabalho aborda as divergências doutrinárias quanto aos elementos caracterizadores do assédio moral, tais como a conduta do agressor, o dano causado à vítima, a premeditação do agressor, a existência de danos psíquicos a vítima, a intencionalidade e consciência do agente entre outros. No ambiente do trabalho qualquer pessoa pode ser vítima ou agressor. O agressor em geral é um sujeito desequilibrado, invejoso, perverso, irresponsável e crítico, sua conduta tem o objetivo de destruir a vítima, e pratica este ato sem nenhum sentimento de culpa. O trabalho também explica as várias espécies de assédio moral que são classificados em: assédio moral horizontal e assédio moral vertical, que se subdivide em ascendente e descendente e por fim o assédio moral misto. Explica a diferença entre o assédio moral e o assédio sexual. Aborda as consequências geradas pelo assédio moral, não somente para a vítima mais também para a empresa e toda a sociedade, demonstrando a responsabilidade civil do agressor e do empregador. O trabalho também demonstra as formas de prevenção e defesa, aborda a necessidade da criação de uma legislação específica para tentar acabar com o assédio moral. Esclarece que a vítima desse tipo de assédio pode se defender, buscando na justiça indenização por danos morais e até patrimoniais. Por fim traz casos reais para dar exemplos de como ocorre o assédio moral no ambiente de trabalho.

**Palavras-chave:** Assédio Moral. Relações de Trabalho. Responsabilidade Civil.

## ABSTRACT

This work purpose addressing the phenomenon of bullying in the job relations and the civil liability. This topic has a very legal significance and is important for society too. Using the bibliographic method, was explain with a clearly and simply form what is the meaning of bullying in the job and the civil liability. It is a very new issue, but it is a old practice and occurs from the beginning. Beforetime workers were treated like as things without rights. The bullying is a kind of psychological horror, where there is a abusive conduct, repetitive, prolonged, shameful and humiliating. This practice has the objetive of owngrade, exclude and purge the victim of its do work place. And it terminte to cause damage to physical and mental health of the victim, hurting it dignity and personality. This situation can take the victim to take out its own life. The work approach the doctrinal differences about the bullying and the features elements like the aggressor conduct, the victim damage , the premeditation, the psychic damage, the intentionality, the agente sense and others. In the work place someone can be a victim or a aggressor. In general the agresor is a personal that unbalanced, jealous, wicked, and critical. This conduct has the objective of destroy the victim and the aggressor does not have a guilt feelings. We studying the differences of bullying and explain the meaning of sexual harassment. We show the consequences to the victim, aggressor and the company and theirs civil liability. We talk about some real cases and the necessary of criation the special laws to this crime.

**Keywords:** Bullying. Work Relations. Civil Liability

# SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO .....</b>	<b>12</b>
2.1 Evolução Histórica Mundial .....	12
2.2 Evolução Histórica no Brasil .....	15
<b>3 DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DA INTIMIDADE DO TRABALHADOR .....</b>	<b>17</b>
3.1 O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana .....	17
3.2 Direito à Intimidade do Trabalhador .....	19
3.2.1 Monitoramento eletrônico .....	20
3.2.2 Revista de empregados .....	20
<b>4 DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO .....</b>	<b>22</b>
4.1 Conceito de Assédio Moral nas Relações de Trabalho .....	22
4.2 Como Ocorre o Assédio Moral .....	24
4.3 Espécies de Assédio Moral .....	25
4.3.1 Assédio moral horizontal .....	26
4.3.2 Assédio moral vertical .....	26
4.3.2.1 Assédio moral vertical ascendente .....	27
4.3.2.2 Assédio moral vertical descendente .....	27
4.3.3 Assédio Moral Misto .....	28
<b>5 OS ELEMENTOS CARACTERIZADORES E OS SUJEITO DO ASSÉDIO MORAL</b>	<b>29</b>
5.1 Os Elementos Caracterizadores .....	29
5.1.1 Dano .....	29
5.1.2 Duração no tempo .....	30
5.1.3 Intencionalidade .....	30
5.1.4 Premeditação .....	31
5.1.5 Intensidade da violência psicológica .....	32
5.1.6 Existência de danos psíquicos .....	32
5.2 Sujeitos do Assédio Moral .....	33
5.2.1 A vítima .....	34
5.2.2 O agressor .....	34
5.2.3 Conduta degradante .....	36
5.2.4 Reiteração e sistematização da conduta .....	37
5.2.5 Consciência do agente .....	38
<b>6 CONDUTAS QUE NÃO CONFIGURAM O ASSÉDIO MORAL E A DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL .....</b>	<b>39</b>
6.1 Condutas que não Configuram o Assédio Moral .....	39
6.1.1 O estresse profissional .....	40
6.1.2 Situações conflituosas .....	40
6.1.3 Más condições de trabalho .....	41
6.1.4 Agressão pontual .....	42
6.1.5 Gestão por injúria .....	42



6.1.6 Imposições profissionais .....	43
6.2 Distinção de Assédio Moral e Assédio Sexual .....	43
<b>7 A PREVENÇÃO E A DEFESA DO ASSÉDIO MORAL .....</b>	<b>46</b>
7.1 Como Prevenir o Assédio moral .....	46
7.2 Formas de Defesa do Assédio moral .....	48
<b>8 A RESPONSABILIDADE CIVIL E A INDENIZAÇÃO .....</b>	<b>49</b>
8.1 A responsabilidade Civil .....	49
8.2 A Responsabilidade Penal e a Responsabilidade Civil .....	50
8.3 Os Requisitos Fundamentais da Responsabilidade Civil .....	50
8.3.1 O ato ilícito do agente.....	51
8.3.2 A culpa .....	51
8.3.2.1 Da imprudência, da imperícia e da negligência .....	52
8.3.2.2 Graus de culpa .....	52
8.3.2.3 Da culpa concorrente, da culpa conjunta e da culpa exclusiva da vítima .....	53
8.3.3 Do Dolo .....	54
8.3.4 Do Nexo de causalidade .....	54
8.3.5 Do Dano .....	55
8.3.5.1 Do dano patrimonial .....	56
8.3.5.2 Do dano moral.....	57
8.4 Da Reparação .....	58
8.4.1 Cumulações de diversas reparações .....	59
8.4.2 Valoração e Critérios para Fixação da Indenização .....	60
8.5 Da Responsabilidade Civil Objetiva e Subjetiva.....	60
8.6 Da Responsabilidade Civil do Preponente por Ato do Preposto .....	61
<b>9 O ASSÉDIO MORAL E A JUSTIÇA DO TRABALHO.....</b>	<b>62</b>
9.1 A Competência da Justiça do Trabalho.....	62
9.2 A Prescrição para a Ação de Dano Moral Decorrente do Assédio Moral .....	63
9.3 O Ônus da Prova.....	64
9.4 A Legislação Existente sobre o Assédio Moral.....	66
<b>10 As CONSEQUÊNCIAS E OS CASOS REAIS DE ASSÉDIO MORAL.....</b>	<b>67</b>
10.1 As Consequências do Assédio Moral .....	67
10.1.1 Os danos à saúde da vítima .....	67
10.1.2 Os danos ao patrimônio da vítima .....	69
10.1.3 Os danos às empresas.....	69
10.1.4 Os danos ao Estado .....	70
10.2 Casos Reais de Assédio Moral .....	71
<b>1 CONCLUSÃO .....</b>	<b>75</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>76</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho analisou o fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho e a responsabilidade civil. O assédio moral presente, principalmente, nas relações de trabalho resulta na responsabilidade civil pelo ato. Tal tema tem importante relevância jurídica e social. Com o uso da bibliografia existente é apresentado neste trabalho uma forma simples e sucinta para explicar o assunto.

Primeiramente tentou-se explicar a parte histórica do direito do trabalho, onde se apresentou os primeiros tipos de relação de trabalho, onde o trabalhador não tinha quaisquer direitos, em que o trabalho não era reconhecido como uma relação de emprego e onde o trabalhador era reconhecido como um “objeto”, uma mercadoria pertencente ao seu dono.

Num segundo momento abordou-se um dos principais princípios do direito do trabalho, que é o princípio da dignidade da pessoa humana, e logo em seguida o princípio da intimidade do trabalhador. Ambos os princípios são de extrema importância, e garantidos pela Constituição Federal.

Num terceiro momento foi abordado o conceito de assédio moral que é considerado como uma forma de terror psicológico onde uma conduta abusiva, repetitiva, prolongada e, em muitos casos, humilhante tem o objetivo de, na maioria dos casos, retirar a vítima do ambiente de trabalho, esta prática pode causar danos a saúde física e psíquica, podendo abalar a dignidade e personalidade do assediado. Em casos com maior gravidade, a vítima pode recorrer ao suicídio como forma de solucionar o problema. Demonstra-se logo após como ocorre o assédio moral e suas espécies.

Durante o estudo é realizada uma comparação entre as doutrinas quanto aos elementos caracterizadores do assédio moral, tais como a conduta do agressor e o dano causado ao assediado entre outros. E logo após trata-se dos sujeitos envolvidos, pois atualmente, em qualquer local de trabalho qualquer pessoa pode ser vítima de assédio moral ou até mesmo o agressor.

Adiante serem estudados os diversos tipos de assédio moral. Apresenta-se ainda a diferença entre o assédio sexual e o assédio moral, pois tais institutos apesar de diversos guardam relação entre si, demonstra-se ainda as consequências decorrentes desse mal bem como algumas formas de defesa.

Mais a frente abordou-se a responsabilidade civil, o dano moral, o dano material, a conduta ilícita, o nexo causal bem como toda a parte de responsabilização.

Demonstra-se ainda a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar os casos de assédio moral decorrentes da relação de trabalho, mostrando também o prazo prescricional, o ônus da prova. Contudo deixou clara a necessidade da criação de uma legislação específica para o caso.

Por fim objetivou-se demonstrar as consequências geradas a todos os envolvidos, apresentando assim casos reais desse terror psicológico.

## 2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

### 2.1 Evolução Histórica Mundial

A escravidão foi à primeira forma de trabalho. O escravo não era um sujeito dotado de direitos, pois era considerado uma “coisa”, um produto que pertencia a seu patrão que era seu dono.

O escravo não detinha nenhum direito, ele deveria obedecer á seu dono e trabalhar para ele. A escravidão perdurou por muito tempo e passava de geração para geração.

O autor Amauri Mascaro Nascimento (2005, p. 47) nos fala que a escravidão predominou, fazendo “do trabalhador simplesmente uma coisa, sem possibilidade sequer de se equiparar a sujeito de direito. O escravo não tinha, pela sua condição, direitos trabalhistas.”

Eram os escravos que faziam todo o trabalho duro, as funções mais nobres ficavam para seus donos. Na Grécia o trabalho tinha sentido de força física, para Platão e Aristóteles, sendo que a dignidade do ser humano versava em participar dos negócios. Os sofistas Hesíodo e Protágoras demonstravam que o trabalho tinha valor social e religioso, que isto agradava aos deuses que trariam riquezas aos homens, segundo a doutrina de Sergio pinto Martins (2006, p. 5).

O trabalho era uma desonra para os Romanos, eles consideravam os escravos como coisa, deixando isso bem claro na Lex Aquilia (284 a. C).

Tempos depois surgiu á época do feudalismo, em que havia os servos que eram os trabalhadores. Como trabalhar era considerado um castigo os nobres não trabalhavam. Os servos não eram livres pertenciam aos senhores feudais. Os senhores feudais davam proteção militar aos servos que tinham que trabalhar e entregar parte da produção para seus senhores em troca de tal proteção.

Com o passar dos tempos surgiram às corporações de ofício, em que haviam três categorias de membros: os mestres que eram os proprietários das oficinas, os companheiros que eram os trabalhadores e recebiam um salário pelos seus serviços e os aprendizes que eram menores que recebiam ensinamentos sobre os ofícios para mais tarde se tornarem companheiros.

Os companheiros poderiam se tornar mestres, mas somente se passassem em testes chamados de obra-mestra. Esses testes tinham um grau de dificuldade bastante elevado e deveria ser pago para ser realizado. Os filhos dos mestres não passavam por tais exames.

Havia outras formas dos companheiros se tornarem mestres, mais para isso deveriam contrair matrimônio com a filha ou com a viúva de um mestre.

Durante esse período apesar do autoritarismo e das extensas jornadas de trabalho, não havia mais a subordinação e o domínio, pois surgiu uma maior liberdade ao trabalhador. Apesar disso as jornadas de trabalho eram bastante longas, nos dias mais quentes de verão, a jornada poderia chegar a 18 (dezoito) horas de trabalho, que só terminavam quando a luz do sol desaparecia. A jornada terminava com o término da luz do sol, para que não ocorresse uma perda da qualidade da produção.

Em 1792, com a invenção do lampião a gás, as indústrias passaram a trabalhar durante a noite, e a jornada dos trabalhadores era de 12 (doze) a 14 (quatorze) horas de trabalho.

As corporações de ofício desapareceram de vez no ano de 1798 com a Revolução Francesa. Durante a revolução a liberdade de comércio e os altos custos dos produtos acabaram de vez com as corporações de ofício.

Após a Revolução Francesa, na França iniciou-se a liberdade contratual, a lei Le Chapelier proibiu o restabelecimento das corporações de ofício permitindo-se a liberdade de trabalho.

Com a edição da Constituição de 1848 durante a Revolução Francesa, foram reconhecidos os primeiros direitos do trabalho, impondo ao Estado a obrigação de dar meios aos desempregados de ganhar dinheiro para manterem a sua própria subsistência, segundo a doutrina de Sergio Pinto Martins (2006, p.5).

Durante o século XVIII, o liberalismo impunha que o Estado somente deveria intervir como árbitro nas disputas sociais.

Na fase pré-industrial surgiram às locações que segundo Amauri Mascaro Nascimento (2005, p. 48) se desdobrava em dois tipos que eram as locações de serviços e as locações de obras e empreitadas.

Somente a partir da Revolução Industrial é que o trabalho se tornou emprego, modificando totalmente a relação de trabalho, segundo a doutrina do autor Sergio Pinto Martins (2006, p. 5), que nos fala:

A Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários. Com a mudança, houve uma nova cultura a ser aprendida e uma antiga a ser desconsiderada.

Com a Revolução Industrial surgiram também às máquinas a vapor, as máquinas de fiar etc.

Com a máquina a vapor surgiram as minas de carvão, em que os trabalhadores eram submetidos a trabalhar em condições insalubres e desumanas. Todos os membros das famílias trabalhavam nessas minas.

Com o passar do tempo, por causa dos abusos e das altas jornadas de trabalho surge á necessidade da intervenção Estatal. O Estado passa a intervir nas relações de trabalho para poder fazer surgir melhores condições de trabalho.

Por causa dos altos abusos no ambiente de trabalho, a igreja também passa a se preocupar com as questões trabalhistas.

Tempos depois com o fim da Primeira Guerra Mundial, surge o constitucionalismo social, que implanta á defesa social, dando garantias a certos direitos fundamentais.

A partir de então começam a surgir as Constituições que cada vez mais trazem direitos aos trabalhadores. A evolução foi lenta e bastante significativa, pois hoje não existem mais escravos mais sim trabalhadores, que têm direitos e também sua dignidade garantida.

O trabalho além de gerar a subsistência ao trabalhador garante a ele a melhora de seu salário, preservando assim a sua dignidade.

## 2.2 Evolução Histórica no Brasil

A nossa Constituição atual prevê todos os ramos do direito, mas nem sempre foi dessa forma. As primeiras constituições e as primeiras leis não previam tais direitos, nem mesmo direitos aos trabalhadores. Somente com o passar do tempo é que surgiram leis e constituições mais justas.

Abaixo estão de forma resumida as principais evoluções no direito do trabalho no Brasil, encontradas na obra de Sergio Pinto Martins (2006, p.9-10-11):

- Em 1824 a Constituição aboliu as corporações de ofício;
- Em 1871 houve a aprovação da Lei do Ventre Livre, que libertava os filhos que nasciam dos escravos;
- Em 1885 foi aprovada a Lei Saraiva-Cotegipe, que é a chamada Lei dos Sexagenários, que dava liberdade aos escravos com mais de 60 (sessenta) anos;
- Em 1888 é assinada a Lei Áurea, que aboliu a escravatura;
- Em 1891 a Constituição reconheceu a liberdade de associação;
- Em 1919 na Europa surge a OIT, que incentiva a criação de normas trabalhistas em nosso país;
- Em 1930, Getúlio Vargas, idealiza uma política trabalhista;
- Em 1891, surgem leis ordinárias que tratavam do trabalho dos menores;
- Em 1903 e 1907, houve a criação de leis ordinárias sobre a criação de sindicatos rurais, urbanos e férias;
- Em 1930, há a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio;

- Em 1932, surgem os primeiros decretos sobre o trabalho da mulher;
- Em 1936, nasce o decreto sobre o salário mínimo;
- Em 1939, surgimento da Justiça do Trabalho;
- Em 1934, a primeira Constituição brasileira a tratar do direito do trabalho;
- Em 1937, o golpe de Getúlio Vargas. A Constituição de 37 de cunho corporativista era inspirada na Carta Del Lavoro;
  - Em 1943, ocorre a sistematização de várias normas esparsas, nascendo assim a Consolidação das Leis do Trabalho, conhecida como CLT;
  - Em 1946, surge uma nova Constituição, que foi considerada uma norma democrática;
  - Em 1949, surge a Lei que trata do repouso semanal remunerado;
  - Em 1967, nasce mais uma Constituição que mantém os direitos garantidos pelas Constituições anteriores;
  - Em 1972, surge a Lei que trata sobre os empregados domésticos;
  - Em 1973, criação da Lei sobre o trabalho rural;
  - Em 1974, criação da Lei que trata sobre o trabalhador temporário;
  - Em 1977, surge um Decreto-lei, que dá nova redação ao capítulo sobre férias na CLT;
  - Em 1988, é aprovada a nossa atual Constituição Federal, que trata sobre os direitos trabalhistas.

O rol demonstrado acima mostra as principais evoluções ocorridas na história do direito do trabalho no Brasil.

Várias foram às mudanças, que foram necessárias para gerar direitos aos trabalhadores e melhores condições de trabalho.



### 3 DOS PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DA INTIMIDADE DO TRABALHADOR

#### 3.1 O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

O trabalhador deve ser visto como um ser humano com dignidade e não como uma coisa ou mercadoria.

Antigamente o trabalhador era visto como uma “coisa”, uma mercadoria que pertencia a seu dono, sem direitos e sem dignidade. Com o passar dos tempos o trabalhador passou a ser empregado e começou a conquistar sua dignidade adquirindo direitos.

A Constituição Federal garante a todos o direito a soberania, a cidadania e a dignidade da pessoa humana, previsto em seu artigo 1º que nos fala:

Art. 1º A República Federativa do Brasil. Formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I – a soberania;

II – a cidadania;

III – a dignidade da pessoa humana.

A dignidade da pessoa humana funciona como um princípio maior, servindo como interpretação de todos os outros direitos.

O assédio moral no ambiente de trabalho fere o princípio da dignidade da pessoa humana, provocando danos à saúde física e psíquica da vítima, destruindo também sua própria personalidade. Por esse motivo o autor César Luís Pacheco Glockner (2004, p.38), nos mostra algumas das peculiaridades que envolvem a atividade laboral fundados no princípio da dignidade da pessoa humana:

- Controles pessoais no emprego devem ser feitos respeitando-se a dignidade de quem a eles devem se submeter;

- Opiniões não poderão ser desrespeitadas, sejam elas de caráter laboral, sindical, político, religioso etc;
- Os empregados devem ter efetiva ocupação durante a jornada de trabalho;
- O salário deve ser percebido com segurança e regularidade, uma vez que, na maioria das vezes, é sua única fonte de sustento.

Acima ficaram demonstrados alguns exemplos de como deve seguir a atividade laboral calcada no princípio da dignidade da pessoa humana.

“O trabalho humano produtivo é indispensável ao desenvolvimento econômico, político e social de um Estado, tendo em vista que é por meio da produção, distribuição e circulação de bens e serviços que se alcança o progresso”, segundo a doutrina de Nordson Gonçalves de Carvalho (2009, p. 27).

A agressão a tal princípio não pode passar em branco devendo sempre existir uma reparação pelo dano sofrido.

O autor Nordson Gonçalves de Carvalho (2009, p. 104) nos fala que:

Esclareça-se, no entanto, que nada impede que a sanção decorrente do dano moral sofrido se verifique também por meio de retratação ou de desagravo público, com medida de compensação pela dor experimentada pela vítima do assédio moral no ambiente de trabalho.

“A dignidade da pessoa humana é garantida por um princípio. Logo, é absoluta, plena, não pode sofrer arranhões nem ser vítima de argumentos que a coloquem num relativismo”, segundo o autor Rizzato Nunes (2009, p. 48).

A dignidade nasce com a pessoa, mas é uma conquista que foi adquirida pelo ser humano, que somente se tornou realidade depois de muito tempo.

Rizzato Nunes (2009, p. 52) ainda nos fala que:

Percebe-se, então que o termo dignidade aponta para, pelo menos dois aspectos análogos mas distintos: aquele que é inerente à pessoa humana; e outro dirigido à vida das pessoas, à possibilidade e ao direito que têm as pessoas de viver uma vida digna.

Todo ser humano tem o direito a ter uma vida digna, e também um trabalho digno, que traga alegria e bem estar, capaz de manter sua subsistência de forma plena.

### 3.2 Direito à Intimidade do Trabalhador

Todo o ser humano tem direito a ter sua intimidade e privacidade preservada e resguardada de danos. O trabalhador também tem esse direito, que deve ser respeitado pelo empregador.

O direito a intimidade é um princípio constitucional garantido a todas as pessoas pela Constituição Federal.

A Constituição Federal em seu artigo 5º, incisos III e X, prevê a proibição de tratamento degradante e a inviolabilidade da intimidade e da honra.

Hoje em dia, cada vez mais as empresas utilizam-se de métodos de fiscalização do ambiente de trabalho, ocorre que tais métodos não podem ocorrer de forma abusiva e com o intuito de tirar a intimidade dos trabalhadores.

A doutrinadora Sônia Mascaro do Nascimento (2009, p. 73), nos fala que:

Em respeito aos princípios constitucionais que protegem a intimidade do ser humano, o empregador deve utilizar-se de seu poder diretivo de forma não abusiva, isto é, não deve fiscalizar de forma constrangedora, como ocorre principalmente nas seguintes situações: monitoramento eletrônico e revista de empregados.

O poder diretivo do empregador ao realizar as fiscalizações do ambiente de trabalho não deve ocorrer de forma abusiva e constrangedora, pois se ocorrer estará ferindo princípios garantidos pela Constituição Federal.

Também poderá configurar abuso o uso de detector de mentira no ato da entrevista, brincadeiras ofensivas, restrição do uso do banheiro, transferência injustificada de horário, inclusão do nome do empregado em lista negra, entre outros.

### **3.2.1 Monitoramento eletrônico**

O monitoramento eletrônico é uma das práticas mais utilizadas pelas empresas para proteger o ambiente de trabalho.

As câmeras que são instaladas dentro da empresa devem ficar em locais com grande circulação de pessoas, não podendo ser instaladas em locais como entrada para os banheiros e até mesmo dentro deles, segundo a doutrina de Sônia Mascaro Nascimento (2009, p. 73).

A instalação de câmeras em locais particulares pode gerar indenização por danos morais, pois agride a intimidade do trabalhador.

No caso de rastreamento de e-mails, a empresa poderá monitorar os e-mails corporativos, pois a empresa pode ser responsabilizada pelo mau uso desse tipo de correspondência. Já no caso de e-mails particulares a empresa não pode monitorá-los, pois tal ato configura violação do sigilo de correspondência.

As empresas também podem monitorar os arquivos pessoais contidos nos computadores da empresa, desde que não sejam divulgados publicamente, segundo o que nos fala Sônia Mascaro Nascimento (2009, p. 76-77). A autora ainda nos fala que somente poderá haver interceptação telefônica nos casos autorizados pela justiça de acordo com a Lei n.º 9.296/96.

### **3.2.2 Revista de empregados**

A revista de empregados serve para que não ocorram subtrações de bens da empresa. Ocorre que tal prática deve ser realizada com o máximo de cautela possível, pois em alguns casos pode configurar abuso e ferir a intimidade do trabalhador, portanto tais revistas devem ser realizadas com equipamentos eletrônicos apropriados.

O artigo 373-A, inciso VI da Consolidação das Leis de Trabalho, veda ao empregador ou preposto realizar revistas íntimas nas empregadas e funcionárias.

A revista íntima fere a intimidade e dignidade do trabalhador, tal prática não deve ser realizada nem mesmo por pessoas do mesmo sexo.

Também configurará abuso caso a empresa coloque um empregado para fiscalizar os funcionários dentro dos vestiários, tal conduta do empregador é um abuso ao poder diretivo.

## 4 DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

### 4.1 Conceito de Assédio Moral nas Relações de Trabalho

Antes mesmo de se conceituar o que vem a ser o assédio moral no ambiente de trabalho, se faz necessário esclarecer que esse tipo de assédio não ocorre somente no ambiente de trabalho. Tal tipo de assédio pode ocorrer, em qualquer lugar onde existam relações humanas, como em: repartições públicas, privadas, escolas, restaurantes, entre outros.

Ao contrário do que se pensa o assédio moral é uma prática antiga, ocorre que somente agora está sendo melhor estudada e compreendida.

O assédio moral praticado dentro do ambiente de trabalho é aquele que ocorre de forma abusiva, repetitiva, dilatada e prolongada, com a finalidade de destruir e humilhar à vítima, que viola sua dignidade, personalidade e intimidade, causando-lhe graves danos à saúde, física e psicológica, deteriorando assim o ambiente de trabalho.

Conforme o autor Nordson Gonçalves de Carvalho (2009, p. 61):

[...] a prática do assédio moral viola e agride o princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador, atingindo seus direitos a personalidade, bem como prejudicando sua integridade física e psíquica, afastando – e até eliminando – a vítima da organização do trabalho.

A doutrina acima nos mostra que o assédio moral viola a personalidade e a dignidade da vítima prejudicando sua integridade física e psíquica da vítima.

Cada país denomina o assédio moral com termos diferentes, mais que demoninam o mesmo tipo de terror psicológico. Marie-France Hirigoyen (2002, p. 76-78), em sua obra traz alguns desses termos tais como: mobbing (maltratar, atacar, perseguir) e bullying (tratar com desumanidade, tiranizar).

O autor Reginald Delmar Hintz Felker (2010, p. 211), em sua obra traz outras denominações como: harcèlement moral, bossing, harassment, psicoterror, ijime ou Murahachibu.

A conduta do agressor visa causar o isolamento da vítima podendo muitas vezes provocar sérios danos psicológicos, que podem ser irreversíveis, e em casos mais estremados pode levar o trabalhador ao suicídio.

O assédio moral caracteriza-se com abusos, expressões, palavras, gestos ofensivos, degradantes e humilhantes de forma repetitiva e prolongada, com intenção discriminatória, que causam para o indivíduo que sofre esse tipo de assédio uma situação insustentável de terror e medo.

A doutrinadora Maria Aparecida Alkimin (2005, p.38), afirma que:

De fato, a prática do assédio moral através de comportamentos, palavras, atos gestos e escritos, degrada o ambiente de trabalho e desestabiliza a vítima, gerando desgaste emocional que evolui para causar prejuízo à saúde mental e física do trabalhador, marginalizando-o, progressivamente, do processo produtivo e da organização do trabalho.

A ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho desestabiliza a vítima, prejudicando sua saúde física e mental, causando seu isolamento e seu consecutivo afastamento do processo produtivo da empresa, deixando marcas nesse indivíduo que muitas vezes o perseguiram pelo resto de sua vida.

A doutrina mostra que:

As relações interpessoais numa organização são dinâmicas, com o cotidiano marcado por conflitos, atritos, falta de entendimento entre as partes envolvidas, sendo comuns discussões entre chefes e subalternos, entre colegas da mesma posição hierárquica ou mesmo entre subalterno e seu superior. (AGUIAR, 2005, p. 25).

O autor acima nos fala que o desgaste emocional e o stress que determinadas atividades podem provocar não configuram o assédio moral, isto ocorre porque tais desgastes são inerentes a profissão e ao cotidiano do indivíduo. Conflitos existentes dentro do ambiente de trabalho de forma isolada também não configuram o assédio moral, pois tais conflitos na maioria das vezes são úteis, pois ajudam no crescimento que gera mudanças benéficas e positivas para a empresa.

## 4.2 Como Ocorre o Assédio Moral

O Assédio moral pode ocorrer de várias formas e de diferentes modos, mas para que se caracterize é necessário que a violência ocorra de forma reiterada e habitual, causando danos físicos e psicológicos à vítima, ferindo sua dignidade e visando a degradação do ambiente de trabalho.

A autora Marie-France Hirigoyem (2002, p. 107 e 108), agrupa as atividades hostis em quatro categorias: deterioração proposital das condições de trabalho; isolamento e recusa de comunicação; atentado contra a dignidade e violência verbal, física ou sexual.

Veremos abaixo a lista de atividades hostis separadas por categorias elaboradas pela autora Marie-France Hirigoyem (2002, p.108 e109):

### “LISTA DE ATITUDES HOSTIS”

#### “ 1) Deterioração proposital das condições de trabalho

- \* Retirar da vítima a autonomia.
- \* Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas.
- \* Contestar sistematicamente todas as suas decisões.
- \* Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada.
- \* Privá-la de acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador etc.
- \* Retirar o trabalho que normalmente lhe compete.
- \* Dar-lhe permanentemente novas tarefas.
- \* Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências.
- \* Pressioná-las para que não faça valer seus direitos (férias, horários prêmios).
- \* Agir de modo a impedir que obtenha promoção.
- \* Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos.
- \* Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde.
- \* Causar danos em seu local de trabalho.
- \* Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar.
- \* Não levar em conta recomendações de ordem médica indicada pelo médico do trabalho.
- \* Induzir a vítima ao erro.

#### 2) Isolamento e recusa de comunicação

- \* A vítima é interrompida constantemente.
- \* Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima.
- \* A comunicação com ela é unicamente por escrito.
- \* Recusam todo o contato com ela, mesmo o visual.
- \* È posta separada dos outros.



- \* Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros.
- \* Proíbem os colegas de falar com ela.
- \* Não a deixam falar com ninguém.
- \* A direção recusa qualquer tipo de entrevista.

### 3) Atentado contra a dignidade

- \* Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la.
- \* Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar os ombros etc).
- \* É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados.
- \* Espalham rumores a seu respeito.
- \* Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental).
- \* Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada e caricaturada.
- \* Criticam sua vida privada.
- \* Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade.
- \* Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas.
- \* Atribuem-lhe tarefas humilhantes.
- \* É injuriada com termos obscenos ou degradantes.

### 4) Violência verbal, física ou sexual

- \* Ameaças de violência física.
- \* Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve; é empurrada fecham-lhe as portas na cara.
- \* Falam com ela aos gritos.
- \* Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas.
- \* Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio.
- \* Fazem estragos em seu automóvel.
- \* É assediada ou agredida sexualmente (gestos e propostas).
- \* Não levam em conta seus problemas de saúde.

É necessário que se esclareça que a lista acima não esgota as formas como o assédio moral pode ocorrer. Tal lista demonstra apenas algumas das formas mais comuns de assédio moral. O rol de formas de assédio moral sem dúvida nenhuma é muito mais amplo do que o apresentado acima.

## 4.3 Espécies de Assédio Moral

As espécies de assédio moral classificam-se em: horizontal, vertical que se subdivide em vertical ascendente, vertical descendente e o misto.

### **4.3.1 Assédio moral horizontal**

O assédio moral horizontal é aquele que ocorre entre sujeitos que pertencem ao mesmo nível hierárquico, não existe relação de subordinação entre eles, podendo ser praticado por uma ou mais pessoas contra uma ou mais pessoas de um grupo.

O doutrinador Nordson Gonçalves de Carvalho (2009, p. 67), nos fala que:

O assédio moral nesta hipótese decorre, em geral, de conflitos interpessoais, tais com: atributos pessoais ou profissionais, capacidade ou dificuldade de relacionamento, ausência de cooperação, preferência pessoal do chefe gozada pela vítima, racismo, xenofobia, razões políticas ou religiosas, entre outras, que causam dificuldades no relacionamento profissional.

O autor acima destaca algumas das várias causas geradoras do assédio moral horizontal, condutas estas que podem acarretar ao assediado a sua exclusão e isolamento, provocando-lhe cada vez mais dificuldades de relacionamento.

### **4.3.2 Assédio moral vertical**

O assédio moral vertical é aquele que ocorre entre sujeitos de hierarquias diversas e se divide em:

#### **4.3.2.1 Assédio moral vertical ascendente**

O assédio moral vertical ascendente é aquele que ocorre entre um ou mais inferiores hierárquicos contra seu(s) superior(s).

Segundo o doutrinador Nordson Gonçalves de Carvalho (2009, p. 68), esse tipo de assédio ocorre geralmente quando o superior hierárquico não consegue “[...] manter o controle sobre os empregado [...]”, e ainda quando “[...] este extrapola os poderes de mando e gestão, adotando uma postura autoritária e arrogante”, gerando contra si mesmo o assédio de seus funcionários.

A doutrina nos mostra que:

Em que pesem os poucos casos de assédio moral ascendente, os efeitos nocivos à saúde da vítima são tão intensos quanto nos demais casos analisados, devendo da mesma forma tal prática ser banida de nossas organizações empresariais. (CARVALHO, 2009, p. 68).

A doutrina acima demonstra que apesar desse tipo de assédio ser mais raro deve ser eliminado do ambiente de trabalho, pois provocam efeitos nocivos tão intensos quanto os demais tipos de assédio.

#### **4.3.2.2 Assédio moral vertical descendente**

O assédio moral vertical descendente é aquele que ocorre entre um ou mais superiores hierárquicos contra um ou vários subordinados. O superior acaba por abusar de seu poder de mando ferindo a dignidade de seu subordinado pelo fato deste ser seu inferior.

A doutrina nos fala que:

A prática do assédio moral, quando realizado pelo próprio empregador ou por um superior hierárquico, tem por finalidade – em regra – eliminar o trabalhador da organização empresarial, forçando uma situação na qual o empregado se demita e/ou abandone o ambiente de trabalho. (CARVALHO, 2009, p. 65).

Em geral esse tipo de assédio visa eliminar o trabalhador do seu local de trabalho, com o intuito de humilhá-lo por este ocupar uma posição de inferioridade.

#### **4.3.3 Assédio Moral Misto**

O assédio moral misto é aquele que envolve relações verticais e horizontais contra uma ou mais pessoas.

Sônia Mascaro Nascimento (2009, p. 4), afirma que:

O assédio moral misto, por derradeiro, envolve no mínimo três sujeitos, o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima, que nesse contexto, é atacada por todos os lados, o que configurará uma situação insustentável em curto espaço de tempo.

A doutrina acima nos demonstra que a vítima sofre assédio de todas as direções, sendo assediada por sujeitos pertencentes ao mesmo nível hierárquico que o seu, por seu(s) superior(s) e também por seu inferior(s), causando uma situação de total terror físico e psicológico.

## **5 OS ELEMENTOS CARACTERIZADORES E OS SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL**

### **5.1 Elementos Caracterizadores**

São vários os elementos caracterizadores existentes sobre o assédio moral. Os doutrinadores divergem muito sobre o tema podendo-se encontrar elementos diferentes em cada doutrina.

#### **5.1.1 Dano**

Em relação ao dano praticamente não há divergência sobre a necessidade de sua existência, devendo-se demonstrar que a conduta do agressor gerou dano à dignidade e personalidade da vítima.

A autora Candy Florencio Thome (2008, p. 35) afirma que:

[...] alguns atos, em um primeiro momento, podem parecer anódinos, sem importância, ou sem intuito algum de lesar os direitos da personalidade do empregado, mas, diante da análise de todos os elementos do ambiente de trabalho, fica configurado o assédio moral.

Para a doutrinadora é indispensável provar, que a conduta e o comportamento do agressor provocaram um dano à vítima, afetando sua dignidade, devendo-se analisar todos os elementos do ambiente de trabalho.

### 5.1.2 Duração no tempo

A duração é apontada por alguns doutrinadores como um elemento de caracterização do assédio moral.

Alice Monteiro de Barros e Hádassa Bonilha Ferreira são autores citados na obra da autora Candy Florencio Thome (2008, p. 37), como sendo favoráveis á duração no tempo como elemento essencial e caracterizador do assédio moral.

A doutrinadora Candy Florencio Thome (2008, p. 38), argumenta que “diante da própria idéia de assédio, tem-se que certa duração no tempo será determinada conforme o caso concreto”.

Candy Florencio Thome (2008, p. 37-38), tenta nos explicar que deve ser levado em consideração, a duração de tempo do assédio, mais que não há como estipular uma duração mínima, devendo-se analisar cada caso.

### 5.1.3 Intencionalidade

Os posicionamentos doutrinários em relação á intencionalidade são bastante divergentes.

A doutrinadora Candy Florencio Thome (2008, p. 38-39), aponta Marie-France Hirigoyen, Márcia Novaes Guedes, Jorge Luiz de Oliveira da Silva, José Affonso Dallegrave Neto, como autores favoráveis a intencionalidade, e ainda afirma e aponta os autores Gwendoline Aubourg e Hélène de Moura como sendo contrários ao elemento.

Os autores apontados como favoráveis afirmam que a intencionalidade é um elemento essencial, devendo ficar evidente que o agressor teve a intenção de agredir e ferir a vítima. Já os doutrinadores apontados como contrários alegam que

não há necessidade de demonstrar tal elemento, pois para eles o agressor será responsabilizado por seu ato independente de ter agido com intenção, segundo o que nos mostra a doutrina de Candy Florencio Thome (2008, p.38-39).

A doutrinadora Candy Florencio Thome (2008, p.39), nos fala que: “O que deve determinar a existência de assédio moral nas relações de emprego é, portanto, a existência ou não de degradação psicológica das condições de trabalho e não a intencionalidade do sujeito ativo”.

O posicionamento da doutrinadora Candy Florencio Thome (2008, p.39), é contrario ao elemento da intencionalidade, pois para ela não há necessidade de se verificar a intenção do agente, mais sim se sua conduta causou danos psicológicos à vítima.

#### **5.1.4 Premeditação**

A premeditação é apontada por varias doutrinas como sendo um importante elemento caracterizador do assédio moral.

A doutrinadora Candy Florencio Thome (2008, p. 39-40), afirma em sua obra que Alice de Barros Monteiro cita a premeditação como sendo um “[...] requisito do surgimento do assédio moral”. Candy Florencio Thome (2008, p. 40), ainda nessa mesma obra se mostra contraria a tal elemento, pois para a autora “[...] o assédio para ser configurado pode ser espontâneo, sem haver nenhuma premeditação [...]”.

### **5.1.5 Intensidade da violência psicológica**

A doutrina de Candy Florencio Thome (2008, p. 40), nos mostra que, a autora Alice de Barros Monteiro, cita a intensidade da violência psicológica como sendo um importante elemento de caracterização do assédio moral. Candy Florencio Thome (2008, p. 40), afirma ainda ser contrária ao posicionamento de Alice Monteiro de Barros, pois para ela a intensidade da violência psicológica não é um elemento caracterizador, mais sim um parâmetro “[...] para a fixação da indenização devida”.

### **5.1.6 Existência de danos psíquicos**

A doutrina discute sobre a necessidade da existência de danos psíquicos, para configurar o assédio moral.

Os doutrinadores contrários a esse elemento segundo afirma Candy Florencio Thome (2008, p. 40-41), são: Rodolfo Pamplona Filho, Maria Jose Romero Rodenas, Hádassa Dolores Bonilha Bonilha Ferreira e Alice Monteiro de Barros, para eles a existência de danos psíquicos não é um requisito essencial sendo dispensável.

Candy Florencio Thome (2008, p. 40), ainda cita Sônia Mascaro Nascimento, como favorável a existência de danos psíquicos, sob a alegação de ser um requisito necessário e que devera ser provado se houver necessidade por meio de prova pericial.

A doutrinadora Candy Florencio Thome (2008, p. 41), finaliza dizendo que: “[...] atrelar a existência de danos psíquicos à configuração do assédio moral é negar a existência de danos morais apenas, não acompanhados de danos psíquicos”.



A doutrina acima demonstra a necessidade de não se vincular o dano psíquico ao assédio moral. Pois não é possível admitir que o assédio moral apenas se caracterize com a existência de dano psicológico.

## **5.2 Sujeitos do Assédio Moral**

Vários doutrinadores apontam os sujeitos do assédio moral, a conduta do agressor, a reiteração e sistematização da conduta e a consciência do agressor como sendo elementos caracterizadores do assédio moral, como por exemplo, os autores: Nordson Gonçalves de Carvalho (2009, p. 68-69), e Maria Aparecida Alkimin (2005, p. 41).

Dentro de uma empresa qualquer pessoa pode se tornar um agressor ou uma vítima do assédio moral, não importando o cargo ou o grau de hierarquia ocupado na relação de trabalho.

A doutrinadora Maria Aparecida Alkimin (2005, p. 42), afirma que para ocorrer a caracterização do assédio moral, a vítima, deve “participar ativamente do ambiente de trabalho”, pois esse tipo de assédio é uma prática que ocorre de forma prolongada e progressiva.

Já para o doutrinador Nordson Gonçalves de Carvalho (2009, p. 69), não há necessidade de uma participação ativa, “posto que a atividade laboral pode se verificar de diversas maneiras”.

O doutrinador Nordson Gonçalves de Carvalho (2009, p. 70), ainda nos fala que: “[...] afigura-se possível – ao menos em tese – a prática e caracterização da agressão moral, mesmo em casos em que não haja a prestação laboral em um único local de trabalho”.

Para o doutrinador acima citado, não há a necessidade de uma participação ativa em um único ambiente de trabalho.

### 5.2.1 A vítima

O sujeito passivo na relação de assédio moral é a vítima, é ele que sofre a humilhação, a discriminação, a agressão, o isolamento, a exclusão do grupo, entre outras condutas. Qualquer pessoa pode ser vítima de assédio moral. Esse tipo de conduta fere a vítima de forma que esta passa a ter um baixo desempenho em suas funções laborais.

A doutrina nos mostra que:

A exposição da vítima a tais ações perversas compromete sua própria identidade pessoal e profissional, produzindo reflexos negativos no seu desempenho dentro da organização empresarial e, principalmente, acarretando danos pessoais à saúde (física e psíquica), culminando, assim, na incapacidade para o exercício profissional e o conseqüente afastamento das atividades laborativas, podendo até mesmo levar à depressão e ao suicídio. (CARVALHO, 2009, p. 75-76).

Segundo o doutrinador acima citado o assédio moral acarreta à vítima sérios danos físicos e psicológicos, provocando nesse individuo um sentimento de medo, angústia, tristeza, stress e depressão, afetando sua capacidade de trabalho, podendo levar este ao suicídio, pois em caso mais extremos a vítima chega a tirar sua própria vida, por não mais suportar tal situação de agressão.

### 5.2.2 O agressor

O agressor é o sujeito ativo na relação de assédio moral. Este pode ser qualquer pessoa. Sendo que na maioria vezes o agressor acaba sendo o empregador, pois o empregado é a parte mais fraca na relação, tornando-se mais suscetível de sofrer o assédio.

O agressor na maioria das vezes tem um perfil arrogante, manipulador, autoritário, narcisista, desequilibrado entre outros.

Segundo o doutrinador Nordson Gonçalves de Carvalho (2009, p. 70-71), em geral o agressor é um sujeito desequilibrado, invejoso, perverso, irresponsável e crítico. Sua conduta visa basicamente á destruição de sua vítima, praticando tal ato sem nenhum sentimento de culpa.

Para Nordson Gonçalves de Carvalho (2009, p. 73):

O agressor se utiliza da prática de manobras perversas, com o objetivo de eliminar do ambiente do trabalho o empregado que represente de alguma forma ameaça para si ou para a própria organização empresarial, massacrando o trabalhador com opressão incomensurável por meio do assédio moral.

O objetivo do agressor passa a ser a eliminação da vítima que represente algum tipo de ameaça ao agressor e ao ambiente de trabalho.

O doutrinador Nordson Gonçalves de Carvalho (2009, p. 73), ainda nos fala que:

Seu objetivo é conquistado quando consegue excluir da organização do trabalho a vítima que não suporta a agressão psicológica ou, em alguns casos, mesmo não tendo pedido demissão do emprego, é acometido de alguma doença (decorrente da violência psíquica a que foi submetido), tornando-se improdutivo e descartável ao ambiente da organização empresarial.

A doutrina acima demonstra que, o objetivo do agressor somente é conquistado quando este consegue destruir e excluir a vítima do ambiente de trabalho.

### 5.2.3 Conduta degradante

O assédio moral pode se manifestar mediante qualquer conduta que traga prejuízos à integridade física e psicológica da vítima, ferindo sua personalidade e dignidade, visando sua eliminação do ambiente de trabalho.

A doutrina nos fala que:

Evidentemente para admitirmos uma conduta como assédio moral, ela deve ser apta a degradar o clima na organização do trabalho, e causar males à saúde psíquica da vítima, conduta esta considerada insuportável pelo homo medius, que seria aquele dotado de sensibilidade normal. (ALKIMIN, 2005, p. 48).

Fica claro conforme a doutrina acima que a conduta do agressor deve ser capaz de degradar a organização do trabalho e causar danos a saúde da vítima.

Maria Aparecida Alkimin (2005, p. 49), ainda nos fala que:

Além de se tratar de uma conduta contrária à Moral, enquanto regar de conduta elementar para a convivência justa e pacífica na sociedade, sem dúvida, o assédio moral, como conduta anti-social contrária o ordenamento jurídico, pois viola o dever jurídico de tratamento com respeito a dignidade e personalidade de outrem.

A doutrina acima nos mostra que a conduta do agressor além de ser anti-social ainda contrária à moral e o ordenamento jurídico.

A doutrinadora Maria Aparecida Alkimin (2005, p. 49), demonstra por fim que:

[...] a conduta consubstanciada em assédio moral traz implícitos os requisitos do ato ilícito, [...] e que além de violar o ordenamento jurídico gera dano a outrem, sendo certo que o tripé conduta-violação dever jurídico/lesão estão ligados por um liame de causalidade.

Para a doutrina acima a conduta do agressor viola o ordenamento jurídico, causando a vítima lesões físicas e psicológicas.

O autor Nordson Gonçalves de Carvalho (2009, p. 78), destaca que:

Varias são as causas que desencadeiam a agressão moral, dentre as quais se podem destacar a ausência de comunicação e informação dentro da organização do trabalho, a corrida desenfreada pelo lucro, a inveja e ciúmes.

Nordson Gonçalves de Carvalho destaca acima algumas das causas que mais geram a agressão moral, sendo importante ressaltar que esses são somente alguns exemplos.

#### **5.2.4 Reiteração e sistematização da conduta**

A reiteração ou repetição é uma das condutas mais aceitas pela doutrina.

A doutrina nos fala que: “A repetição é um dos requisitos que a grande maioria das legislações, doutrinas e jurisprudências de vários países exige para a configuração do assédio moral no trabalho”. (THOME, 2008, p. 35).

O assédio moral não se caracteriza por uma conduta isolada, portanto a conduta do agressor deve ser reiterada e habitual. O fato é que tal elemento é bastante discutido quanto a sua duração e se há a necessidade da existência de lapso temporal.

Para Nordson Gonçalves de Carvalho (2009, p. 81):

Deve-se investigar se a frequência ou reiteração (habitualidade) da conduta degradante é capaz de desestabilizar o meio ambiente de trabalho e provocar danos à vítima. Caso a resposta seja afirmativa, forçoso admitir estar caracterizada a prática do terror psicológico.

O doutrinador acima citado acredita que deve ser feita uma avaliação da frequência da conduta degradante e se esta é apta a causar danos à saúde da vítima, caracterizando assim o assédio moral.

Nordson Gonçalves de Carvalho (2009, p. 81), ainda afirma que a conduta degradante do agressor deve “[...] ser executada de maneira reiterada e sistematizada, de forma habitual”, não sendo necessário haver um lapso temporal pré-estabelecido.

Segundo Maria Aparecida Alkimin (2005, p. 52), a habitualidade será levada em conta, mais também deverá ser feita uma análise da capacidade de resistência psíquica de cada um.

### **5.2.5 Consciência do agente**

Esse elemento nos fala sobre a necessidade da existência ou não da consciência do agente.

Segundo o autor Nordson Gonçalves de Carvalho (2009, p. 81-82-83), mesmo que o agressor pratique o ato sem consciência deve-se considerar a previsibilidade dos efeitos de sua conduta. Portanto devera ser responsabilizado por sua conduta, se esta causou lesão a outrem independente de ter agido com dolo ou culpa, consciente ou inconsciente.

## **6 CONDUTAS QUE NÃO CONFIGURAM O ASSÉDIO MORAL E A DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL**

### **6.1 Condutas Que Não Configuram o Assédio Moral**

Dentro do ambiente de trabalho existem várias situações que não configuram o assédio moral. Muitas vezes a intolerância e as dificuldades de relacionamento são confundidas com o assédio moral, contudo não guardam qualquer tipo de relação.

Deve-se verificar o caso concreto, realizando uma análise cuidadosa a fim de se verificar se estão presentes os elementos caracterizadores do assédio moral, isso para que eventuais paranoias, estresse profissional, distúrbios psíquicos e psicológicos, entre outros não sejam falsamente utilizados para de forma errônea configurar o assédio moral.

Situações como más condições de trabalho, imposições profissionais, gestão por injúria e conflitos entre colegas de serviço muitas vezes são confundidos com assédio moral, mas tais situações desde que de forma isolada são sobrecargas decorrentes do desgaste do dia-a-dia, nada tendo a ver com o assédio moral.

Devemos salientar que denúncias infundadas e falsas podem ter implicações jurídicas, pois o sujeito que realiza esse tipo de denúncia pode estar cometendo infrações descritas nos artigos 138 a 140 do Código Penal (calúnia; difamação e injúria), segundo o que nos explica os autores Paulo Roberto Peli e Paulo Rodrigues Teixeira (2006, p. 131). Os mesmos autores ainda afirmam que: “nos casos em que o ocorrer a instauração de investigação policial ficam ainda os infratores sujeitos à aplicação do art. 339 do Código Penal”, (2006, p. 131).

Abaixo trataremos de alguns do tipos de conduta que de forma isolada não configuram o assédio moral:

### 6.1.1 O Estresse profissional

O estresse profissional geralmente é causado pela pressão que ocorre dentro do ambiente de trabalho. Hoje em dia o medo do desemprego, a competitividade e uma maior exigência do mercado de trabalho acabam por acarretar uma pressão muito grande em cima do trabalhador.

Segundo o doutrinador Nordson Gonçalves de Carvalho (2009, p. 84), [...] a gestão por pressão por si só não é suficiente para configurar o assédio moral, não obstante possa levar o trabalhador ao esgotamento, ao estresse e até mesmo ao *burn out* (“depressão por esgotamento”).

A pressão sofrida no dia-a-dia não é suficiente para causar o assédio moral, o autor Nordson (2009, p. 84), ainda nos fala que: “[...] na gestão por pressão (estresse profissional), o objetivo almejado é o aumento da produtividade e dos lucros, inexistente assim a intencionalidade perversa”.

É importante deixar claro que a gestão por pressão poderá configurar assédio moral se seu objetivo for o de humilhar, degradar e eliminar a vítima do ambiente de trabalho.

### 6.1.2 Situações conflituosas

Situações conflituosas geralmente ocorrem de forma aberta. Tais situações acontecem, pois no ambiente de trabalho existem divergências de opiniões, o que é normal e sadio.

Na situação conflituosa aberta, podem ocorrer discussões, mais estas não se destinam a perseguir ou humilhar ninguém, ela ocorre com o intuito de gerar um consenso entre os indivíduos envolvidos, solucionando assim o problema existente.



Por outro lado, se durante uma situação conflituosa uma das partes, estiver com o objetivo de humilhar sua vítima, não lhe dando o direito de se defender, existindo uma situação de violência e perseguição, com o intuito de não solucionar o problema, neste caso haverá o assédio moral. Pois em situações conflituosas abertas não há perseguição e sim o desejo de resolver o problema da melhor forma possível, mesmo que ocorram algumas discussões.

### **6.1.3 Más condições de trabalho**

Muitas vezes as más condições de trabalho são confundidas com o assédio moral. Isso ocorre por causa da dificuldade de identificar e distinguir uma situação da outra.

Para a autora Marie-France Hirigoyen (2002, p.33), “é muito difícil a distinção entre assédio moral e más condições de trabalho. É neste caso que a noção de intencionalidade adquire toda sua importância”.

A intencionalidade é que mostrara se estamos diante de uma situação de assédio moral ou de más condições de trabalho.

#### **6.1.4 Agressão pontual**

A agressão pontual apesar de ser um ato de violência, se ocorrer de forma isolada nada tem a ver com assédio moral. A agressão pontual para caracterizar o assédio moral deverá ser precedida de outras pequenas agressões.

Portanto para que se caracterize o assédio moral, a agressão deverá ocorrer de forma sistemática e habitual, ou precedida de outras várias agressões.

O doutrinador Nordson Gonçalves de Carvalho nos ensina que:

“Cumpre ressaltar que, não obstante a agressão pontual e esporádica não configure a prática do assédio moral, referida conduta pode ensejar indenização por danos morais, sempre que constatada a violação à dignidade do empregado e seus direitos de personalidade a teor do art. 5º, V e X, da Carta Magna e dos arts. 186 e 927 do Código Civil.”

Portanto, apesar da agressão isolada nada ter haver com o assédio moral, tal conduta é considerado um ato de violência que ensejará indenização por danos morais.

#### **6.1.5 Gestão por injúria**

Na gestão por injúria o agressor trata sua vítima com grande violência que é percebida por todos, já o assédio moral ocorre de forma velada.

A denominação de gestão por injúria segundo Marie-France Hirigoyem (2002, p. 28) è:

“Denominamos gestão por injúria o tipo de comportamento despótico de certos administradores, despreparados, que submetem os empregadores a uma pressão terrível ou os tratam com violência, injuriando-os e insultando-os, com total falta de respeito”.

A gestão por injúria é uma conduta inadmissível, pois atenta contra a dignidade do trabalhador, gerando inclusive indenização por danos morais.

#### **6.1.6 Imposições profissionais**

O poder de direção nada tem haver com o assédio moral, desde que ocorra de forma a não violar a dignidade e a personalidade do trabalhador, não podendo violar inclusive as cláusulas do contrato de trabalho.

A prática do poder de direção é um ato autêntico do empregador, que tem o dever e o direito de tomar decisões e organizar da melhor forma possível o ambiente de trabalho.

Para o autor Nordson (2009, p. 91), “trata-se do denominado *jus variandi*, que conforme a necessidade, oportunidade e conveniência, possibilitam ao empregador realizar modificações estruturais nas condições de trabalho [...]”.

O empregador tem poder de gestão, mas não poderá utilizá-lo com o intuito de prejudicar de forma intencional os seus empregados.

#### **6.2 Distinção de Assédio Sexual e Assédio Moral**

É necessário que se faça uma distinção entre o assédio moral e o assédio sexual, pois muitas pessoas ainda confundem os conceitos dos dois institutos.

Apesar de serem institutos diversos guardam relação entre si, pois ambos são tipos de assédio passíveis de responsabilização por danos morais.

Tanto o assédio sexual quanto o assédio moral são condutas hostis que degradam o ambiente de trabalho, trazendo prejuízos físicos e psicológicos à vítima que sofre tal agressão.

O Assédio sexual é aquele realizado pelo superior hierárquico com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual dominando sua vítima por meio de chantagens.

O artigo 216-A do Código Penal tipifica o assédio sexual da seguinte forma:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Penal – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Parágrafo único ( Vetado).

§ 2.º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

O artigo 216-A do Código Penal conceitua de forma clara o que vem a ser o assédio sexual demonstrando qual a pena aplicada ao agressor e também sua qualificadora.

No caso do assédio sexual a vítima é agredida por seu superior hierárquico que visa vantagens e favorecimento sexual. Tal tipo de assédio, conforme a lei, somente se configura se realizado por superior hierárquico em relação ao seu subordinado.

Não se configurará tal delito se a conduta de assédio for realizada por um agressor que não detenha poder hierárquico, mas este será responsabilizado por danos morais por violar dever contratual, não excluindo sua responsabilidade trabalhista e civil, segundo o que nos fala o autor Nordson Gonçalves de Carvalho (2009, p. 94).

Já o assédio moral é aquele em que o agressor reiteradamente de forma perversa visa humilhar, constranger e destruir sua vítima, deteriorando o ambiente de trabalho, causando grave terror psicológico em sua vítima.

A conduta do agressor deve ser reiterada, prolongada e habitual com intuito de humilhar a vítima.

Segundo o autor Nordson Gonçalves de Carvalho “o assédio sexual pode servir de premissa para a prática do assédio moral, transformando-se em verdadeira vingança do agressor rejeitado.”

A autora Luciana Santuci, (2006, p. 42 e 43) em sua obra, nos fala que os casos de assédio moral poderão acarretar “punição disciplinar do empregado que o prática”, “nulidades da despedida e da reintegração no emprego (artigo 4º, I, da Lei n.º 9.029/01)”, a “resolução do contrato do empregado por descumprimento de deveres legais e contratuais”, segundo o artigo 483, a, b c e d da CLT e também a reparação por danos patrimoniais e morais.

A grande diferença entre os dois institutos para Maria Aparecida Alkimin (2005, p. 60), é que no assédio sexual o agressor visa obter o favorecimento sexual, importando em uma conduta evidente de sedução, já o assédio moral atinge o psicológico da vítima de forma silenciosa, sendo perceptível somente, quando os danos ao ambiente de trabalho e à vítima já estão instalados. A autora diz ainda que o assédio moral é capaz de absorver o assédio sexual.

Outra grande diferença, entre os dois institutos, é o tempo de duração do assédio, pois para que se caracterize o assédio sexual basta somente uma conduta, já para se configurar o assédio moral será necessário que a conduta do agente se prolongue no tempo, devendo ser habitual.

## 7 A PREVENÇÃO E A DEFESA DO ASSÉDIO MORAL

### 7.1 Como Prevenir o Assédio Moral

A criação de uma lei específica sobre o assédio moral é imprescindível. Todavia, apesar da criação de uma norma para punir e responsabilizar o agressor, tal norma não fará com que esse tipo de assédio desapareça. Portanto é também indispensável que sejam adotadas técnicas para prevenir e evitar o assédio moral dentro do ambiente de trabalho.

Essas técnicas são indispensáveis para tornar o ambiente de trabalho mais saudável, dando aos empregados melhores condições de trabalho.

O assédio moral como já vimos anteriormente, afeta durante muito tempo a saúde física e psicológica da vítima.

Pelo fato do assédio moral ocorrer de forma velada, acaba se tornando uma situação difícil de resolver, pois somente acaba sendo percebida quando já provocou danos muitas vezes irreparáveis em suas vítimas.

As técnicas de prevenção não afastaram a vontade perversa e narcisista do agressor, mas poderá limitá-lo, segundo o que diz a obra de Marie-France Hirigoyen (2002, p. 312).

A empresa que não previne e deixa que o assédio moral se espalhe no ambiente de trabalho, é responsável por tal agressão.

Uma boa comunicação entre todos os trabalhadores dentro do ambiente de trabalho também ajuda a prevenir eventuais agressões.

A autora Marie-France Hirigoyen (2002, p. 325-326), nos mostra em sua obra, quatro etapas de como intervir em uma empresa:

#### Primeira etapa

Informação e sensibilização de todos os empregados sobre a realidade do assédio moral por meio de um grande debate público. Lançar campanha de explicações para ensinar aos trabalhadores a debater como se pode chegar a situações de assédio moral e para esclarecê-los acerca dos recursos disponíveis. Uma publicação obrigatória resumirá os direitos da empresa. Folhetos explicativos mais detalhados poderão ser colocados à disposição dos interessados.

#### Segunda etapa

Formação de especialistas internos: equipes de medicina social, representantes sindicais ou pessoas de boa vontade que queiram trabalhar como “pessoas de confiança”. Esse treinamento de vários dias deverá ser acompanhado de um dossiê pedagógico incluindo pesquisas recentemente realizadas sobre o assédio, a fim de incitar os participantes a prosseguir, sozinhos ou em grupo, nas discussões e reflexões.

Criar com eles um grupo permanente de discussão, com ou sem o mediador. O objetivo poderia ser a instalação de células de escuta dos empregados, fora da hierarquia e obrigadas ao sigilo.

#### Terceira etapa

Treinamento de funcionários dos Departamentos de Recursos Humanos quanto às providências a adotar para prevenir o assédio moral, detectá-lo ou administrar os casos já existentes. Esta formação pode ser feita em um único dia, com uma visão teórica, mas também com simulações de papéis, com o objetivo de ensiná-los a reagir corretamente sempre que algum colaborador se queixar de estar sendo assediado. É preciso conseguir melhorar o nível de escuta da empresa diante de situações atípicas a ela.

#### Quarta etapa

Redação de uma agenda social. Algumas administrações públicas e empresas internacionais, sob influência de regulamentações americanas, já adotaram uma agenda como esta para discutir o assédio sexual e a discriminação (raça, cor, sexo, idade, status social, enfermidade...). Parece-nos interessante fundir em um só texto as disposições concernentes ao assédio moral, ao assédio sexual e as discriminações. O texto seria distribuído nominalmente a cada empregado.

A empresa que implanta técnicas de prevenção proporciona aos seus funcionários um ambiente de trabalho sadio e agradável, fazendo que não ocorram casos de assédio moral dentro desse ambiente de trabalho.

As empresas, a sociedade, os sindicatos, as diretorias de recursos humanos, médicos, psiquiatras, entre outros têm um importante papel na prevenção e no combate do assédio moral.

## 7.2 FORMAS DE DEFESA DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral dentro do ambiente de trabalho pode ser evitado se a empresa adotar técnicas de prevenção.

Mesmo que a empresa não utilize técnicas para prevenir o assédio moral, a vítima pode tomar uma série de medidas que visem a sua defesa, de forma que possa livrar-se desse mal.

Margarida Barreto (2005, p. 21), nos mostra algumas posturas que a vítima pode adotar em relação ao assédio moral:

Resistir: anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais você achar necessário).

Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor.

Organizar. O apoio é fundamental dentro e fora da empresa.

Evitar conversar com o agressor, sem testemunhas. Ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical.

Exigir por escrito explicações do ato agressor e permanecer com cópia da carta enviada ao D.P. ou R.H e da eventual resposta do agressor. Se possível mandar sua carta registrada, por correio, guardando o recibo.

Procurar seu sindicato e relatar o acontecido para diretores e outras instâncias, como médicos ou advogados, assim como: Ministério público, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina (ver Resolução do Conselho Federal de Medicina nº 1.488/98 sobre saúde do trabalhador).

Recorrer ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores e contar a humilhação sofrida ao médico, assistente social ou psicólogo.

Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para recuperação da auto-estima, dignidade e cidadania.

Acima estão algumas sugestões de postura que a vítima pode ter no caso de estar sofrendo assédio moral.



## 8 A RESPONSABILIDADE CIVIL E A INDENIZAÇÃO

### 8.1 A Responsabilidade Civil

A responsabilidade civil consiste na obrigação de indenizar daquele que de alguma forma causou prejuízos a outrem. O agente causador do a dano terá a obrigação de indenizar sua vítima.

Carlos Roberto Gonçalves (2007, p. 22), nos fala que:

A palavra “responsabilidade” origina-se do latim *respondere*, que encerra a idéia de segurança ou garantia da restituição ou compensação do bem sacrificado. Teria, assim, o significado de recomposição, de obrigação de restituir ou ressarcir.

O autor acima nos mostra a origem da palavra responsabilidade que deriva do latim *respondere*.

Para José Affonso Dallegrave Neto (2005, p. 77), a responsabilidade civil se define:

[...] como “a sistematização de regras e princípios que objetivam a reparação do dano patrimonial ou a compensação do dano extrapatrimonial causados diretamente por – ou por fato de coisas ou pessoas que dele dependam – que agiu de forma ilícita ou assumiu o risco da atividade causadora de lesão.

O agente que comete ato ilícito direta ou indiretamente tem a obrigação e o dever de reparar seus atos patrimonialmente ou extrapatrimonialmente, sendo assegurada a vítima o direito de ser indenizada pelos danos que sofreu.

## **8.2 Responsabilidade Penal e a Responsabilidade Civil**

Faz-se necessário diferenciar a responsabilidade penal da responsabilidade civil, pois apesar de ambas gerarem indenização guardam algumas diferenças entre si.

Na responsabilidade penal, o agente com uma conduta culposa ou dolosa infringe uma norma de direito público, acarretando para si uma sanção penal segundo a doutrina de Silvio Rodrigues (2008, p. 6). O autor ainda nos fala que na responsabilidade civil o agente não viola norma de direito público. O agente com sua conduta lesa interesse privado, violando dever legal ou contratual acarretando danos e prejuízos a sua vítima que deveram ser indenizados.

É importante esclarecer que, dependendo do grau de gravidade da conduta do agente este pode acabar configurando ao mesmo tempo um ilícito penal e civil. Nesses casos o agente terá a obrigação de indenizar a vítima e ainda sofrerá uma sanção penal por seu ato.

## **8.3 Os Requisitos Fundamentais da Responsabilidade Civil**

Os requisitos fundamentais para ocasionar o direito de indenizar são: o ato ilícito do agente, a culpa ou o dolo, o nexo de causalidade e o dano causado.

Esses requisitos são de extrema importância, pois são eles que demonstram efetivamente se há o dever de indenizar.

### **8.3.1 O ato ilícito do agente**

O ato ilícito do agente é causado por uma conduta ou procedimento culposos que causa danos. O autor Silvio de Salvo Venosa (2008, p. 23), nos fala que:

O ato de vontade, contudo, no campo da responsabilidade civil deve revestir-se de ilicitude. Melhor diremos que na ilicitude há, geralmente, uma cadeia ou sucessão de atos ilícitos, uma conduta culposa. Raramente, a ilicitude ocorrerá com um único ato. O ato ilícito traduz-se em um comportamento voluntário que transgredir um dever.

O agente pode ter uma conduta positiva e ativa ou negativa e omissiva. Na conduta positiva o agente tem a ação de fazer algo, causando um dano e nesse caso terá a obrigação de indenizar. Por outro lado quando ele comete uma conduta negativa ou omissiva ele deixa de fazer algo, neste caso nem sempre causará danos, pois somente haverá danos se o agente deixar de fazer algo no qual estava obrigado a fazer.

A responsabilidade do agente pode ser direta ou indireta. Na direta o agente que comete o ilícito é responsabilizado diretamente, é ele quem arca com o dever de indenizar. Já na responsabilidade indireta o agente não é o causador direto do dano, mais a ele é atribuído o dever de indenizar, pois nesse caso ele é indiretamente responsável.

### **8.3.2 A culpa**

A culpa é uma conduta involuntária que acaba ocasionando danos a outrem. O agente não age com intenção mais por deixar de observar com o dever de cuidado acaba causando danos. O agente viola uma norma por falta de cuidado.

Mais para haver o dever de indenizar o artigo 186 do Código Civil exige que a conduta do agente tenha sido culposa por ação ou omissão, com negligência e imperícia.

A culpa do agente pode ser dividida em dois elementos que são: a previsibilidade e a evitabilidade. Ao analisar a conduta do agente deve-se verificar se o resultado era previsível e se poderia ser evitado. Se o resultado não era previsível neste caso não haverá culpa mais sim caso fortuito ou força maior.

### **8.3.2.1 Da imprudência, da imperícia e da negligência**

O agente ao ocasionar o dano pode ter agido com uma conduta negligente, imprudente e imperita.

A negligência ocorre quando o agente age com uma conduta omissiva ou negativa, deixando de observar o dever de cuidado necessário, ocasionando assim danos a outrem. O agente age sem nenhum tipo de atenção.

Já a imprudência ocorre quando o agente age com uma conduta positiva ou ativa, por não prever os resultados age sem o dever de cautela.

E por fim a imperícia que ocorre quando o agente age sem a capacidade técnica necessária para desenvolver tal atividade.

### **8.3.2.2 Graus de Culpa**

A culpa também pode ser dividida em graus que vem a ser: grave, leve e levíssima.

A culpa grave é aquela em que o agente não prevê os resultados que qualquer pessoa normal preveria. Ele comete um ato que qualquer pessoa normal não cometeria. Para o autor Silvio Rodrigues (2008, p. 148), esse tipo de culpa decorre da imprudência ou negligência grosseira.

A culpa leve é aquela conduta que poderia ter sido previsível e evitada com atenção ordinária, segundo o que diz o autor Carlos Roberto Gonçalves (2007, p. 299).

Já a culpa levíssima é aquela que somente é previsível com extrema cautela, que segundo Silvio Rodrigues (2008, p. 148), “é aquela da qual mesmo um homem médio de extrema cautela não poderia escapar”.

### **8.3.2.3 Da culpa concorrente, da culpa conjunta e da culpa exclusiva da vítima**

A culpa pode ser concorrente, conjunta e exclusiva da vítima.

A culpa concorrente é aquela em que o agressor e a vítima deram causa para o evento danoso. A vítima também agiu com culpa. Segundo Carlos Roberto Gonçalves (2007, p.304), não haverá compensação de obrigações, pois a culpa de um não extingue a do outro. Portanto nesse caso ambos iram ser responsabilizados e arcaram com ela proporcionalmente ao grau de culpa de cada um.

A culpa conjunta é aquela em que há mais de um agente cometendo o ato danoso. Nesse caso os agentes responderam solidariamente, e a vítima poderá ser indenizada por qualquer um dos agentes causadores do dano. O agente que indenizou a vítima poderá ajuizar ação de regresso contra os outros agentes, para ser restituído do valor dos demais.

Já a culpa exclusiva da vítima é aquela em que o agente não deu causa ao efeito danoso, pois ele ocorreu por culpa da vítima. Nesse caso não existe nexos de causalidade.

O autor Carlo Roberto Gonçalves (2007, p. 304), nos fala que:

Quando o efeito danoso acontece por culpa exclusiva da vítima, desaparece a responsabilidade do agente. Nesse caso, deixa de existir a relação de causa e efeito entre o seu ato e o prejuízo experimentado pela vítima. pode-se afirmar que, no caso de culpa exclusiva da vítima, o causador do dano não passa de mero instrumento do acidente. Não há liame de causalidade entre o seu ato e o prejuízo da vítima.

Não há como se falar em responsabilidade do agente, pois neste caso este não deu causa ao evento danoso, pois quem ocasionou o dano foi à própria vítima.

### **8.3.3 Dolo**

O dolo é a vontade de prejudicar alguém, com intenção, visando provocar danos a outrem. Quando o agente age com dolo, ele age consciente de seus atos, ele tem vontade de prejudicar e causar prejuízos.

### **8.3.4 Nexo de Causalidade**

Para que se caracterize a responsabilidade civil deve-se analisar o nexos de causalidade entre a conduta praticada pelo autor e o dano experimentado pela vítima.

Segundo autor Silvio de Salvo Venosa (2008, p. 48), “o caso fortuito e a força maior são excludentes do nexos causal, porque o cerceiam, ou o interrompem. Na verdade, no caso fortuito e na força maior inexistente relação de causa e efeito entre a conduta do agente e o resultado danoso.”

A culpa exclusiva da vítima também interrompe com o nexo de causalidade, pois nesse caso não há nexo entre o dano e a conduta.

A responsabilidade civil somente estará configurada se houver nexo causal entre a conduta do agente e o dano.

### **8.3.5 Do Dano**

O dano é um prejuízo causado pela conduta ilícita de outrem.

O assédio moral no ambiente de trabalho gera danos morais e eventualmente patrimoniais, pois esse tipo de assédio é uma conduta que atenta contra o princípio da dignidade da pessoa humana.

Para que se possa buscar uma possível indenização a vítima deve demonstrar o dano a ela causado, pois o dano é um elemento de extrema importância.

Deve-se deixar claro que não há a necessidade da vítima ter consciência de que está sofrendo assédio moral, independente de ter ou não essa consciência, terá seus direitos garantidos.

O autor Silvio de Salvo Venosa (2008, p. 34), nos ensina que:

O prejudicado deve provar que sofreu um dano, sem necessariamente indicar o valor, pois este poderá depender de aspectos a serem provados em liquidação. A avaliação do dano moral modificou substancialmente a doutrina tradicional de avaliação dos danos, como examinaremos. De qualquer forma, como reiterado, o dano é essencial para que ocorra a indenização.

Deve-se deixar claro que não há a necessidade da vítima ter consciência de que está sofrendo assédio moral, independente de ter ou não essa consciência de seus direitos haverá o assédio moral.

### 8.3.5.1 Do Dano Patrimonial

O dano patrimonial é a lesão causada no patrimônio da vítima, que consiste na perda total ou parcial de bens suscetíveis de avaliação pecuniária.

O dano patrimonial é aquele que afeta o patrimônio material da vítima, devendo ser reparado, pois ele ocorre quando o assediado tem uma perda considerável de seu patrimônio ou quando deixa de lucrar por caso do assédio que sofreu.

A autora Candy Florencio Thome (2008, p. 114), nos mostra que a Constituição Federal em seu artigo 5º, V e X assegura o “direito de resposta proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem das pessoas assegurado o direito à indenização pelo dano decorrente de sua violação”.

O dano emergente é tudo aquilo que a vítima perdeu de seu patrimônio em virtude do dano. O artigo 402 do Código Civil dispõe sobre os danos emergente, conforme demonstra-se abaixo:

Art. 402. Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidas ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar.

O lucro cessante é todo aquele aumento que o patrimônio da vítima teria mais que deixou de ter em virtude do dano. O artigo 403 do Código Civil dispõe sobre os lucros cessantes conforme abaixo:

Art. 403. Ainda que a inexecução resulte de dolo do devedor, as perdas e danos só incluem os prejuízos efetivos e os lucros cessantes por efeito dela direto e imediato, sem prejuízo do disposto na lei processual.

A reparação por dano patrimonial tem natureza ressarcitória, pois é um direito da vítima recuperar tudo o que perdeu em virtude do assédio.



Deve-se deixar bem claro que o agente causador do dano deverá indenizar a vítima arcando ainda com eventuais correções monetárias, segundo o artigo 404 do Código Civil, a Súmula 562 do STF e a Lei nº 6.899/81.

### **8.3.5.2 Do Dano Moral**

O dano moral ou extrapatrimonial é aquele sentimento de sofrimento íntimo de vergonha, revolta e constrangimento, que afeta a saúde física e psicológica da vítima. Esse tipo de dano não é valorável economicamente, pois não é possível mensurar a dor íntima que o indivíduo está sentindo.

Para autor Carlos Roberto Gonçalves (2007, p. 356), o dano moral é:

Dano moral é o que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio. É lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, a intimidade, o bom nome etc., como se infere dos arts. 1º, III, e 5º, V e X, da Constituição Federal, e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação.

O dano moral fere os principais princípios assegurados pela Constituição Federal.

A autora Maria Helena Diniz (2003, p. 86-87), faz a distinção entre dano moral direto e dano moral indireto como sendo:

O dano moral direto consiste na lesão a um interesse que visa a satisfação ou gozo de um bem jurídico extrapatrimonial contido nos direitos da personalidade (como a vida, a integridade corporal, a liberdade, a honra, o decoro, a intimidade, os sentimentos afetivos, a própria imagem) ou nos atributos da pessoa (como, a capacidade, o estado de família).  
O dano moral indireto consiste na lesão a um interesse tendente à satisfação ou gozo de bens jurídicos patrimoniais, que produz um menoscabo a um bem extrapatrimonial, ou melhor, é aquele que provoca prejuízo a qualquer interesse não patrimonial, devido a uma lesão a um bem patrimonial da vítima. deriva, portanto, do fato lesivo a um interesse patrimonial.

A indenização por danos morais visa punir o agressor para que esse não volte mais a cometer tais atos e também tem a finalidade compensatória, pois a indenização deve ser suficiente para pelo menos tentar diminuir o sofrimento causado pelo abalo moral.

#### **8.4 Da Reparação**

Os danos causados em virtude do assédio moral são passíveis de indenização por danos morais e materiais, segundo o artigo 186 do Código Civil.

O Código Civil em seu artigo 950, nos fala sobre o direito a indenização nos casos em que a vítima não possa mais exercer sua profissão, ou nos casos de diminuição da capacidade de trabalho, o agressor terá que arcar com suas despesas médicas, lucros cessantes e eventual pensão correspondentes à importância do trabalho para o qual se inabilitou.

O problema está em estabelecer a reparabilidade dos danos morais, pois são danos difíceis de apurar. A autora Maria Helena Diniz (2003, p. 96), propõe uma série de regras a serem seguidas pelo órgão julgante para a avaliação do dano moral:

- a) evitar indenização simbólica e enriquecimento justa causa, ilícito ou injusto da vítima. a indenização não poderá ter valor superior ao dano, nem deverá subordinar-se à situação de penúria do lesado; nem poderá conceder a uma vítima rica uma indenização inferior ao prejuízo sofrido, alegando que sua fortuna permitiria suportar o excedente do menoscabo;
- b) não aceitar tarifação, porque esta requer despersonalização e desumanização, e evitar porcentagem do dano patrimonial;
- c) diferenciar o montante indenizatório segundo a gravidade, a extensão e a natureza da lesão;
- d) verificar a repercussão pública provocada pelo fato lesivo e as circunstâncias fáticas;
- e) atentar às peculiaridades do caso e ao caráter anti-social da conduta lesiva;
- f) averiguar não só os benefícios obtidos pelo lesante com o ilícito, mas também a sua atitude ulterior e situação econômica;
- g) apurar o real valor do prejuízo sofrido pela vítima;

- h) levar em conta o contexto econômico do país. No Brasil não haverá lugar para fixação de indenizações de grande porte, como as vistas nos Estados Unidos;
- i) verificar a intensidade do dolo ou o grau da culpa do lesante (CC, art. 944, parágrafo único);
- j) basear-se em prova firme e convincente do dano;
- k) analisar a pessoa do lesado, considerando a intensidade de seu sofrimento, seus princípios religiosos, sua posição social ou política, sua condição profissional e seu grau de educação e cultura.
- l) procurar a harmonização das reparações em casos semelhantes;
- m) plicar o critério do justum ante as circunstâncias particulares do caso sub iudice LICC, art. 5º), buscando sempre, com cautela e prudência objetiva, a equidade.

Para avaliar o valor indenizatório do dano moral deve-se analisar a extensão do dano segundo o que nos fala o artigo 944 do Código Civil.

Já os danos patrimoniais são mais fáceis de avaliar, pois este tem valor pecuniário o que facilita na hora de se apurar a extensão do dano.

A graduação de culpa, a dignidade da pessoa humana, a extensão e a gravidade do dano, a necessidade da vítima e a capacidade econômica do ofensor são os elementos essenciais para o arbitramento da reparação do dano moral decorrente do assédio moral.

O juízo deve utilizar-se de todos os critérios colocados a sua disposição para estabelecer uma quantia indenizatória.

#### **8.4.1 Cumulações de Diversas Reparações**

O artigo 7º, inciso XXVIII da Constituição Federal prevê a possibilidade de cumulação de diversas reparações, autorizando a cumulação de dupla-indenização como a reparação civil e a reparação trabalhista.

A súmula 37 do STJ, também autoriza a cumulação de indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato.

#### **8.4.2 Valoração e Critérios para Fixação da Indenização**

A graduação da culpa foi o princípio adotado pelo nosso atual Código Civil, possibilitando sua diminuição em razão de desproporção entre a gravidade da culpa e o dano efetivamente causado.

Delgado (2004) apud Thome (2008, p. 118) aponta cinco tipos de critérios para estabelecer o valor da indenização:

1) quanto ao ato ofensivo, sua natureza, sua gravidade e o tipo de bem jurídico tutelado que a ofensa atinge; 2) quanto a relação do ato com a comunidade, a repercussão do ato; 3) quanto à pessoa do ofendido, a intensidade de seu sofrimento, a posição familiar, comunitária ou política e seu nível de escolaridade; 4) quanto à pessoa do ofensor, sua posição socioeconômica, a ocorrência, ou não, de práticas reiteradas de ofensas da mesma natureza e gravidade, a intensidade do dolo ou culpa do praticante do ato; 5) a existência, ou não, de retratação espontânea do ofensor e a extensão da reparação alcançada.

Candy Florencio Thome (2008, p. 119), nos fala que, vários julgados vêm utilizando critérios para a quantificação da reparação: como o porte, capacidade financeira e estrutura administrativa e organizacional da reclamada. Ela nos fala ainda que há jurisprudências do TST no sentido de se levar em conta o princípio da proporcionalidade.

#### **8.5 Responsabilidade Civil Objetiva e Subjetiva**

A responsabilidade subjetiva é aquela em que há a necessidade de prova de culpa do agente, e os demais requisitos que são: o dano, o nexo causal e a ação ou omissão do agente ofensor. A responsabilidade subjetiva se funda na teoria da culpa, por isso que há a necessidade de demonstrar tal elemento. Tal responsabilidade está descrita no artigo 186 cumulado com o artigo 927 ambos do Código Civil.

Já a responsabilidade objetiva é aquela que prescinde de culpa, conhecida como teoria do risco, esta descrita no artigo 927 do Código Civil, que prevê a obrigação de reparar o dano independente de culpa do agente agressor.

## 8.6 Responsabilidade Civil do Preponente por Ato do Preposto

Segundo a Súmula 341 do STF e o artigo 933 do Código Civil, o empregador ou comitente é responsável pelos danos causados por seus empregados e prepostos, no exercício do trabalho independentemente de culpa.

Com o surgimento do artigo 933 do Código Civil, a responsabilidade do empregador ou comitente que antes era presumida passou a ser objetiva, não sendo mais necessário analisar se houve ou não culpa *in vigilando* ou culpa *in eligendo*, segundo a doutrina de Carlos Roberto Gonçalves (2009, p. 302) .

O empregador responde mesmo que não tenha nenhuma relação com o ato danoso. O autor Silvio Rodrigues (2008, p. 72), nos fala que:

Para que a responsabilidade do patrão emergja faz-se mister a presença a presença dos seguintes pressupostos: a) culpa do empregado; b) relação de emprego ou de dependência do agente direto do dano para com o patrão, amo ou comitente; c) que o ato danoso do preposto se dê no exercício do trabalho, ou por ocasião dele.

Para buscar indenização pelo assédio moral devem-se estabelecer o nexo de causalidade, quem são os sujeitos, a conduta do agente e os danos causados.

O empregador ou comitente terá a obrigação de indenizar a vítima do assédio moral, mais também terá direito a interpor ação de regresso contra aquele que realmente cometeu o ato danoso. Como nesses casos a responsabilidade é solidária do empregador e do empregado, a vítima poderá interpor ação indenizatória contra seu empregador ou se preferir contra o causador direto de seu dano, segundo o que nos aponta a doutrina de Sílvio de Salvo Venosa (2010, p. 104).

## 9 O ASSÉDIO MORAL E A JUSTIÇA DO TRABALHO

### 9.1 A Competência da Justiça do Trabalho

A competência de processar e julgar os casos de assédio moral no ambiente de trabalho é da Justiça do Trabalho.

Durante muito tempo a doutrina e a jurisprudência discutiram sobre de quem seria a competência para processar e julgar os casos de assédio moral no ambiente de trabalho.

O artigo 114 da Constituição Federal, já demonstrava que a competência para processar e julgar pedidos de indenização por danos morais ocorridos no ambiente de trabalho é da Justiça do trabalho.

A divergência sobre de quem seria a competência para processar e julgar as ações de indenizações por danos morais e materiais decorrentes do assédio moral no ambiente de trabalho terminou com a chegada da Emenda Constitucional n. 45/2005, que atribuiu a Justiça do Trabalho a competência definitiva para julgar tais ações.

As súmulas 392 do TST e 736 do STF pacificam também o entendimento de ser da Justiça do Trabalho a competência para processar e julgar ações que descumpram normas trabalhistas e ações de indenização por dano moral derivadas da relação de trabalho.

Segundo o doutrinador César Luís Pacheco Glockner (2004, p. 64), hoje não há mais dúvidas de que a competência para processar e julgar tais casos é da justiça do trabalho.

Segundo a doutrinadora Sônia Mascaro Nascimento (2009, p. 176), com a entrada em vigor da Emenda Constitucional n. 45/2004, o Supremo Tribunal Federal quando do julgamento do Conflito de Competência determinou que todas as causas pendentes de julgamento sobre o assunto deveriam ser remetidas a Justiça do Trabalho.

## 9.2 A Prescrição Para a Ação de Dano Moral Decorrente do Assédio Moral

Não havendo mais dúvidas sobre a competência para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e materiais decorrentes do assédio moral no ambiente de trabalho, ainda resta esclarecer a divergência sobre o prazo prescricional para se pleitear tal ação.

Existem duas correntes diversas a respeito dessa matéria.

A primeira corrente defende que a prescrição para pleitear danos morais e materiais é o de 3 (três) anos previstos no artigo 206, § 3º, V do atual Código Civil. Para tal corrente deve-se analisar a natureza do instituto do dano moral. Para eles o dano moral fere direitos personalíssimos que estão previstos nos artigos 11 a 21 do atual Código Civil

Para os adeptos da primeira corrente esse tipo de ação tem natureza civil, pois o artigo 8º da CLT traz a possibilidade de causas trabalhistas serem julgadas e fundamentadas em outras normas. Argumentam ainda que o instituto prescricional apresenta natureza material e não processual, pois para eles apesar da competência para julgar os processos seja da Justiça do Trabalho isso não significa que a prescrição também passe a ser de sua competência.

A segunda corrente pacificada no Tribunal Superior do Trabalho defende que deverá aplicar-se o prazo prescricional trabalhista de 5 (cinco) anos, até o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato de trabalho, previsto no artigo 7º, XXIX da Constituição Federal, devendo-se levar em conta a natureza da relação que originou o dano, mesmo que o pedido de indenização esteja previsto no Código Civil.

Segundo eles o fato do artigo 8º da CLT autorizar a utilização de outras normas não quer dizer que a ação perderá seu caráter trabalhista, pois as normas de direito comum integram o direito do trabalho.

Eles ainda defendem que por haver previsão específica não deverá ser aplicado o prazo do Código Civil.

Ocorre que com a entrada em vigor da Emenda Constitucional n. 45/2004, surgiram dúvidas do que ocorreria com as ações ajuizadas antes de tal emenda e qual seria o seu prazo prescricional. O STF resolveu tal questão determinado a remessa de tais ações para a Justiça do Trabalho, determinando que o prazo prescricional é o que estava em vigor na época do ajuizamento da ação, observando as regras de transição do artigo 2.028 do Código Civil, segundo a obra de Sônia Mascaro Nascimento (2009, p. 176-177).

### 9.3 O Ônus da Prova

Não é nada fácil provar o assédio moral, pois tal agressão ocorre de forma velada e invisível, ferindo a dignidade e personalidade da vítima.

A prova terá o condão de fornecer elementos ao juiz para que este possa julgar o caso. É necessário ter provas do assédio moral para que se possa pedir indenização por tal agressão.

Ainda não há uma pacificação entre doutrina e jurisprudência sobre a prova que deve ser realizada para provar o assédio moral.

A doutrina de Maria Aparecida Alkimin (2005, p. 117), nos mostra 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 *danum in re ipsa*, para a qual o dano moral se prova por si mesmo, ou seja, provando o ilícito, dispensa-se a prova do prejuízo moral *in concreto*, pois, por ferir os direitos de personalidade e afetar o mais íntimo sentimento humano, é de difícil constatação:

Segundo a autora acima não se faz necessário, portanto, provar a dor causada pelo assédio moral, basta que se prove a conduta ilícita do agressor.

Parte da doutrina se posiciona favorável a não necessidade de prova direta do assédio moral, podendo tais provas serem realizadas indiretamente.



No caso da prova indireta basta o autor da ação alegar o dano moral, que caberá ao réu provar se houve ou não tal assédio, isto segundo a obra da doutrina de Sônia Mascaro Nascimento (2009, p. 156). A autora ainda nos fala que tal matéria ainda não está pacificada na jurisprudência.

O assédio moral causa danos na vida da vítima, que podem ser provados por presunção, indícios e outros, que são provas indiretas, se os danos causados forem físicos e psíquicos poderão ser provados com documentos, testemunhos etc, conforme o artigo 212 do Código Civil.

Segundo o artigo 818 da CLT o ônus da prova é da parte que alega o dano. Já segundo o artigo 333, I e II, o ônus da prova será do autor da ação, quanto ao fato constitutivo de direito e será do réu quando existir fato impeditivo, modificativo ou extintivo de direito.

O ônus da prova no caso de assédio moral é da parte que alega ter sofrido o assédio.

Mas segundo a doutrina de Maria Aparecida Alkimin (2005, p. 118):

[...] o juiz valendo-se de sua persuasão racional e da persuasão como meio de prova, poderá aferir ou até mesmo presumir a existência de dor, sofrimento, angústia, aflição, desespero, vergonha, humilhação, o descrédito perante os colegas, admitir a existência do dano, determinando a inversão do ônus da prova, impondo ao agressor o ônus de provar a inexistência de conduta assediante e da possibilidade de existência de nexo de causalidade; até porque, diante do desequilíbrio social e econômico entre empregado e empregador, perfeitamente justificável é a inversão do ônus da prova.

Portanto, apesar do ônus da prova ser da parte que alega ter sofrido o assédio moral, o juiz poderá inverter esse ônus, fazendo com que a parte que alega não ter praticado tal conduta de agressão, prove que não realizou tal conduta.

#### **9.4 A LEGISLAÇÃO EXISTENTE SOBRE O ASSÉDIO MORAL**

Apesar do assédio moral, ser uma prática muito antiga tornou-se um assunto muito recente, pois somente agora está sendo melhor estudada, não tendo ainda uma legislação específica sobre o assunto. Pelo fato do assédio ser uma prática velada e de difícil percepção, se faz necessária a criação de uma legislação específica para o caso.

A legislação deverá ter o condão de prevenir, punir e indenizar as vítimas de tal assédio.

Existem vários projetos de lei que tentam regulamentar o assédio moral, mais nada foi incorporado ao nosso ordenamento.

Pelo fato do assédio moral ser uma prática devastadora que cada vez mais é praticada dentro do ambiente de trabalho fica evidente a extrema urgência em se criar uma legislação específica para o caso, isso beneficiaria a todos, pois as empresas ficaram mais atentas a esse tipo de assédio, as vítimas estariam bem mais amparadas e os agressores seriam punidos com extremo rigor.

## **10 AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL E OS CASOS REAIS**

### **10.1 As Consequências do Assédio Moral**

As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho são muito grandes, pois tal assédio trás prejuízos para a saúde da vítima, para seu patrimônio acarretando também danos também a empresa e ao Estado.

#### **10.1.1 Os danos à saúde da vítima**

Os danos que o assédio moral acarreta para a vítima são inúmeros, tais danos muitas vezes continuam a aumentar mesmo que já tenha sido interrompido o assedio.

O autor Jorge Luiz de Oliveira da Silva (2005, p. 39), nos fala que:

A saúde física e mental da vítima é afetada em conjunto com o abatimento moral, o constrangimento que leva a pessoa vítima do assédio moral a degradar a sua condição de trabalho e sua qualidade de vida. Os sintomas podem acometer diferentes sistemas orgânicos e o trabalhador pode apresentar distúrbios psicossomáticos, cardíacos, digestivos, respiratórios, etc.

O assédio moral desencadeia diversos danos a saúde da vítima, tais como o estresse. Mas esse estresse não é o comum que ocorre por causa das pressões do dia-a-dia. Esse estresse decorre como consequência da submissão da vítima ao seu agressor que a assedia moralmente.

Muitas vítimas por causa do assédio moral passam a sofrer de estresse-pós-traumático. As vítimas de assédio moral passam a ter dificuldades de concentração, desânimo, sensação de vazio, tendências suicidas, dores de cabeça, dores generalizadas, hiperatividade, depressão, insônia, problemas cardíacos, etc.

A partir da experiência traumática a vítima desenvolve uma série de sintomas, podendo afetar até mesmo sua relação com seus familiares e amigos.

A autora Margarida Barreto (2004, p. 19-20), realizou uma pesquisa com 870 homens e mulheres que foram vítimas de assédio moral que revela a porcentagem e os sintomas mais frequentes sofridos pelos assediados que são:

<b>Sintomas</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Homens</b>
Crises de choro	100	0
Dores generalizadas	80	80
Palpitações,tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

A vítima que não rompe relação com seu agressor está correndo sérios riscos de ser destruída por seu agressor. O agressor aos poucos vai minando a resistência de sua vítima.

Ocorre que por causa do assédio moral, a vítima passa a ser uma pessoa doente, que pode inclusive em casos mais graves cometer o suicídio ou até mesmo tentar matar seu agressor na tentativa desesperada de fazer cessar tal assédio.

### **10.1.2 Os danos ao patrimônio da vítima**

O assédio moral também acarreta danos ao patrimônio da vítima. A vítima acaba por reduzir sua capacidade de trabalho.

Com a capacidade laboral da vítima diminuída esta pode acabar deixando de receber bonificações e prêmios que recebia em razão do seu alto rendimento. Licenças médicas acabam por reduzir seu salário. A vítima também passa a arcar com remédios e tratamentos para a sua saúde, gerando uma significativa redução patrimonial. E como se não bastasse à demissão acaba por comprometer mais ainda seu patrimônio.

São vários os danos sofridos pela vítima de assédio moral, pois os danos ao seu patrimônio são muitas vezes incalculáveis e os danos a saúde física e mental são relevantemente graves segundo o autor Jorge Luiz de Oliveira da Silva (2005, p. 51).

### **10.1.3 Os danos às empresas**

A empresa também é prejudicada por causa do assédio moral. Isso ocorre, pois a empresa sente uma modificação significativa na sua equipe de trabalho.

A vítima acaba tendo uma redução na sua capacidade laborativa, provocando um considerável impacto econômico. A empresa acaba arcando com o salário de um funcionário que já não mais produz com eficiência. Se a vítima é afastada, a empresa terá que contratar um novo funcionário.

O autor Jorge Luiz de Oliveira da Silva (2005, p. 64), nos fala que:

Desta forma, torna-se importante a conscientização de que o assédio moral no ambiente de trabalho não direciona suas conseqüências apenas diretamente à pessoa, mas também, à própria entidade a qual presta seus serviços. Na empresa privada, os prejuízos financeiros diretos e indiretos são a tônica. Na Administração Pública, os prejuízos financeiros também podem ser verificados, mas o ponto crucial é a repercussão na qualidade dos serviços prestados. Em uma ou em outra, políticas preventivas devem ser enviadas, senão pela consciência de que o assédio moral é uma prática nefasta, degradante e desumana, mas ao menos sentido de autopreservação empresarial ou da Administração Pública.

Se ficar provado o assédio moral, a empresa também terá que arcar com a responsabilidade de indenizar o trabalhador conforme os artigos 927, 932 e 933 do Código Civil e artigo 114 da Constituição Federal, segundo a obra da autora Luciana Santucci (2006, p. 56).

O empregado que praticar assédio moral poderá ser demitido por justa causa segundo o que prescreve artigo 482 da CLT.

O empregado por sua vez que sofrer assédio moral por parte de seu empregador poderá considerar rescindido o contrato de trabalho e poderá pleitear indenização, conforme o artigo 483 da CLT.

A autora Luciana Santucci (2006, p. 57), ainda nos fala que a empresa que for condenada a indenizar a vítima de assédio moral, poderá ajuizar a ação de regresso em face do empregado que realmente realizou o ato de assédio, segundo o artigo 934 do Código Civil.

#### **10.1.4 Os danos ao estado**

O assédio moral no ambiente de trabalho acaba por gerar também danos ao Estado, tais como: ações na área de saúde, trabalho, e previdência social.

Nordson Gonçalves de Carvalho (2009, p. 100) saliente que é o Estado quem arca com a saúde pública, com afastamentos por invalidez, seguro-desemprego e aposentadorias precoces.

O assédio moral no seio da Administração Pública prova ainda uma queda na prestação de serviço público, afetando assim toda a coletividade, segundo a obra de Nordson Gonçalves de Carvalho (2009, p. 101).

## 10.2 Casos Reais de Assédio Moral

São muitos os casos reais de assédio moral no ambiente de trabalho, abaixo serão relatados cinco casos encontrados no Blog Paulopes Weblog (LOPES, s.d., s.p., in: <http://e-paulopes.blogspot.com/2008/09/casos-de-assdio-moral.html>):

1º) Caso = TV Centro América demite jornalista por estar acima do peso:

Sábado, 17 de abril de 2010

Após dez anos de trabalho na TV Centro América, afiliada em Mato Grosso da Rede Globo, o jornalista Ranniery Queiroz (foto) foi demitido no ano passado por estar "acima do peso".

Ele foi à Justiça, e agora o TRT (Tribunal Regional do Trabalho) condenou a emissora a pagar ao jornalista indenização de R\$ 25.000 por danos morais. Em primeira instância, Queiroz tinha perdido a causa e foi condenado a pagar os honorários advocatícios. Ele recorreu da sentença.

O juiz Aguiar Peixoto, relator do processo no TRF, disse não há na legislação limite de peso para o exercício de uma profissão.

Para ele, o jornalista foi vítima de assédio moral. A atitude da empresa, disse, foi "incompatível com a dignidade da pessoa e com a valorização e a função social de trabalho".

Em entrevista no ano passado, Ranniery afirmou que decidiu levar a demissão à Justiça para impor aos empresários uma "forma educativa de conduta".

A TV América não se manifestou sobre a decisão do TRT.

2º) Caso = Tribunal de Justiça do Rio afasta juiz acusado de assédio moral:

segunda-feira, 31 de agosto de 2009

O Órgão Especial do TJ (Tribunal de Justiça) do Rio afastou temporariamente nesta segunda (31) o juiz da 39ª Vara Cível, Luís Antônio Valiera do Nascimento, que é acusado de assédio moral por mais de 70 pessoas, entre funcionários e exs.

As testemunhas relatam casos principalmente de prepotência. De acordo com um deles, o juiz destratou uma idoso que o chamou de “meu filho”. Em outro episódio, Nascimento ficou furioso com uma funcionária ao saber que ela não lhe avisou que ia mudar de vara e a sacudi no meio da rua.

A rotatividade de servidores na vara é enorme.

O desembargador Roberto Wider, corregedor do TJ, constatou que o juiz tem uma conduta “rude e intempestiva”. Para ele, conforme relata o site Consultor Jurídico, “há diferença entre ser duro e deseducado, humilhando servidores e advogados”.

O juiz se defende com o argumento de que apenas impõe disciplina e que as queixas contra ele foram orquestradas pelo movimento sindical. Ele contesta a validade dos depoimentos que foram obtidos sem a presença dele ou de seu advogado.

O desembargador Marcus Faver, decano do TJ, fez declarações conciliatórias. Disse que o afastamento não foi para punir o juiz, mas para fazê-lo refletir sobre o seu relacionamento com os servidores,

Faver disse que, da parte do juiz, há “uma conduta um tanto quanto desabrida”.

### 3º) Caso = Gerente da Vivo chama funcionária de incompetente e

burra:

Sábado, 15 de agosto de 2009.

A promotora de vendas Olívia (nome fictício) teve o azar de ficar sob as ordens de um gerente da Vivo que só pensa nisto: cumprir metas da empresa a todo custo, o que inclui a prática da humilhação. Como nomes não podem ser divulgados, vou batizá-lo de Dino, de dinossauro.

Pois o Dino, diante de outros funcionários, chamou a Olívia diversas vezes de “incompetente e burra” por não cumprir as metas, as quais, segundo ele, “qualquer idiota atingiria”. Não se sabe se o Dino dava o mesmo tratamento a homens, a funcionários, e não só a mulheres.

O assédio moral ocorreu em Ponta Grossa (Paraná), cidade de 315 mil habitantes que fica a 117 km da capital do Estado, Curitiba.

Detalhe: Olívia nem sequer era funcionária direta do tal gerente, porque ela trabalhava para uma empresa, a Marketing Promocional, que prestava serviço para a Vivo.

Olívia foi à Justiça de sua cidade pedindo indenização por danos morais. Mas o juiz de primeira instância julgou o pedido dela improcedente com base em uma testemunha segundo a qual Olívia conseguia cumprir as metas, não havendo, portanto motivos para o assédio.

A promotora de vendas recorreu da decisão, e o seu caso foi para o TRT (Tribunal Regional do Trabalho) e depois para o TST (Tribunal Superior do Trabalho), que deu a sentença final: a Marketing Promocional foi condenada a pagar a indenização de R\$ 15 mil por danos morais. Caso a empresa não pague, a Vivo terá de fazê-lo. As informações são do site do TST.

Já no TRT ficou esclarecido que a testemunha não disse que a promotora atingia as metas, “mas que com frequência o fazia”.

Para o ministro Renato de Lacerda Paiva, relator do caso no TST, o gerente abusou de seu cargo para humilhar uma funcionária, utilizando um “método desvirtuado de ‘incentivo’ à produtividade”.

Margarida Barreto, médica do trabalho e pesquisadora da PUC (Pontifícia Universidade Católica) de São Paulo, afirma que pelo menos 35% dos



trabalhadores já foram submetidos ao constrangimento do assédio moral. Ela firma que os profissionais que conseguem trabalho depois de um período de desemprego, as mulheres que não aceitam ser exploradas e as que têm filhos pequenos são as vítimas preferenciais dos abusadores morais.

#### 4º) Caso = TST condena Bradesco a pagar R\$ 1 milhão por assédio moral:

Quinta-feira, 23 de abril de 2009

O TST (Tribunal Superior do Trabalho) condenou o Bradesco a pagar indenização de aproximadamente R\$ 1 milhão a um ex-funcionário que diz ter sofrido assédio moral e discriminação sexual. O banco vai recorrer. Em 2004, Antônio Ferreira dos Santos (foto), 47, foi demitido da gerência-geral de uma agência na Bahia sem que o banco explicasse por quê. Ele disse à Folha que apenas recebeu um comunicado de que tinha infringido o artigo 482 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), que enumera 12 justificativas para demissão por justa causa, entre as quais, mau procedimento e ato de improbidade

Ele é homossexual assumido. Ao G1, contou que por cinco anos foi submetido a constrangimentos por parte do superintendente regional do Bradesco. "Muitas vezes ele dizia que o Bradesco era lugar de homem, não de 'veado'", falou.

O superintendente recusava-se a apertar a mão dele.

O TST manteve a sentença condenatória do TRT (Tribunal Regional do Trabalho) que determina uma indenização de R\$ 200 mil e o pagamento de R\$ 800 mil correspondente ao total do salário em dobro de Santos desde a sua demissão

O advogado de Santos calcula que, com os juros e correções inflacionárias, o total pode chegar a R\$ 1,3 milhão, que será a maior quantia a ser paga por conta de assédio moral e preconceito sexual.

O Banco não recorreu – atualização em 24/11/2009

O Bradesco tinha prazo para recorrer da sentença até outubro, mas não o fez e nem tornou pública a justificativa de sua decisão. Com isso, chega ao fim o trâmite judicial do caso, e o banco vai ter de pagar a indenização de R\$ 1 milhão ao ex-gerente Santos.

"Os juízes foram justos. Fui demitido por justa causa, sem explicação formal do Bradesco. Tive minha reputação profissional manchada. Finalmente vou tirar um peso das minhas costas", disse, segundo a Folha de S.Paulo. "Fui vítima de assédio moral na presença de colegas. Um gerente regional dizia que o Bradesco era um lugar para homens, e não para bichas."

#### 5º) Caso = Funcionário do Bradesco teve de dançar na boca da garrafa

Quinta-feira, 26 de fevereiro de 2009

Por não cumprir meta de venda de produtos do Bradesco, Ricardo (nome fictício) foi obrigado por seus chefes em uma agência de Goiânia (GO) a dançar na boca da garrafa, a usar chapéu e rabinho de burro e a trabalhar nas festas de fim de semana como garçom.

Ele nunca passou por tanta humilhação e constrangimento.

Para os gerentes, trata-se de um "jogo de motivação". Mas para a justiça é assédio moral, um crime.

Ricardo foi à Justiça, e agora a 1ª turma do TST (Tribunal Superior do Trabalho) condenou o Bradesco a lhe pagar indenização de R\$ 40 mil por danos morais.

Mas até que saísse essa decisão final, o Bradesco fez de tudo para se livrar da condenação. Aproveitou-se de todos os recursos previstos em lei.

Em um dos recursos, os advogados do banco, sustentaram que Ricardo não tinha vínculo de emprego como bancário, como se trabalhador de outras categorias pudessem ser submetidos impunemente aos "jogos de motivação". Mas Ricardo provou que exercia função de bancário.

Em outro recurso, o banco conseguiu reduzir o valor da indenização, porque os R\$ 40 mil estabelecidos pelo tribunal de primeira instância foram considerados pelos advogados "desproporcionais" (?). De novo o Bradesco perdeu.

O TST manteve o julgamento do tribunal de Goiânia.

No entendimento dos desembargadores, o Bradesco não zelou pela honra e imagem de Ricardo.

Os casos narrados acima são casos reais que ocorrerão com pessoas que tiveram a coragem de buscar seus direitos na justiça e expor os assédios que sofreram em seus ambientes de trabalho.

O assédio moral é uma prática que traz consequências graves para todos os envolvidos, acarretando traumas à saúde física e psíquica da vítima, proporcionando a ela grandes perdas patrimoniais, além de gerar danos também à empresa e ao Estado.

## 11 CONCLUSÃO

Ao longo desse trabalho conclui-se que o assédio moral nas relações de trabalho é um tema de extrema importância e relevância para a sociedade, sendo muito discutido doutrinariamente.

Pelo fato do assédio moral ser uma conduta que degrada o ambiente de trabalho, visa-se demonstrar com este trabalho como ele ocorre, quais são seus elementos caracterizadores, quais são as espécies de assédio existentes fazendo com que todos dentro da sociedade o conheçam para que possa ser combatido eficazmente de forma que deixe de existir.

O assédio moral fere uns dos principais princípios norteadores do direito do trabalho, que é o princípio da dignidade da pessoa humana, princípio este que é protegido e tutelado pela Constituição Federal

Verificou-se a necessidade da criação de uma legislação específica, para punir os agentes que praticam esse tipo de assédio, demonstrando ainda que apesar de não haver nenhuma legislação a vítima pode pleitear indenização por danos materiais e morais em face da responsabilidade civil decorrente de tal ato.

Fica claro também a necessidade da criação de campanhas de prevenção, pois a prevenção ainda é uma importante arma contra o assédio moral.

Para se identificar o assédio moral deverá ser realizada uma análise completa do caso concreto para que não ocorram falhas na avaliação de sua caracterização, pois apesar de ser uma prática antiga este tipo de assédio ainda é pouco conhecida pela sociedade.

Conclui-se que o assédio moral é um terror psicológico que deve ser eliminado da sociedade, pois além das consequências ocasionadas para a saúde física e psíquica da vítima traz prejuízos a toda sociedade.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho.** São Paulo: LTr, 2005

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego.** Curitiba: Juruá, 2005

BARRETO, Margarida. **Assédio moral: suas ocorrências e conseqüências.** Sindicato dos Bancários do Ceará: CUT, 2005

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília: Senado, 1988.

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. **Assédio moral na relação de trabalho.** São Paulo: Rideel, 2009

DALLEGRAVE Neto, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2005

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: Responsabilidade civil.** São Paulo: Saraiva, 2003

FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro.** São Paulo: Saraiva, 2007

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2009

GLÖCKNER, César Luís Pacheco. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: IOB Thomson, 2004

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no trabalho. Redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2002

LOPES, Paulo Roberto. **Casos de Assédio Moral**. Disponível em: <<http://e-paulopes.blogspot.com/2008/09/casos-de-assdio-moral.html>>. Data de Acesso: 19. Out. 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2007

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2005

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral**. São Paulo: Saraiva, 2009

NUNES, Rizzato. **O princípio constitucional da dignidade humana: doutrina e jurisprudência**. São Paulo: Saraiva, 2009

PELI, Paulo Roberto, TEXEIRA, Paulo Rodrigues. **Assédio moral uma responsabilidade corporativa**. São Paulo: Ícone, 2006

PINTO. A. ET AL. **VADE MECUM**. 9ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2010

RODRIGUES, Silvio. **Direito civil: Responsabilidade civil.** São Paulo: Saraiva, 2008

SANTUCCI, Luciana. **Assédio moral no trabalho.** Minas Gerais: LEIDITATHI editora jurídica, 2006

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho.** Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005

THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego.** São Paulo: LTr, 2008

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil: Responsabilidade civil.** São Paulo: Atlas, 2008

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil: Responsabilidade civil.** São Paulo: Atlas, 2010