

**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA - UnB  
FACULDADE DE DIREITO**

**MESSIAS MANOEL IGNACIO DE CARVALHO**

**COMO RECONHECER O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO:  
o papel das distinções**

**BRASÍLIA  
DEZEMBRO / 2011**

**MESSIAS MANOEL IGNACIO DE CARVALHO**

**COMO RECONHECER O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO:  
o papel das distinções**

Monografia apresentada à Faculdade de  
Direito da Universidade de Brasília  
(UnB), como requisito à obtenção do  
título de Bacharel em Direito.

**Orientadora: Professora Gabriela Neves Delgado.**

**Brasília  
Dezembro / 2011**

**Nome do autor: MESSIAS MANOEL IGNACIO DE CARVALHO**

**Título do trabalho: COMO RECONHECER O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO:  
o papel das distinções**

Monografia apresentada à Faculdade de  
Direito da Universidade de Brasília (UnB)  
como requisito à obtenção do título de  
Bacharel em Direito, aprovado com  
conceito

[      ].

**Brasília, (DF), 16 de dezembro de 2011.**

---

**Prof<sup>a</sup>. GABRIELA NEVES DELGADO-Doutora em Filosofia do Direito  
Professora Orientadora**

---

**Prof. MARTHIUS SÁVIO C. LOBATO-Doutorando em Direito na UnB  
Membro da Banca Examinadora**

---

**CLARICE COSTA CALIXTO-Mestranda em Direito na UnB  
Membro da Banca Examinadora**

## RESUMO

O tema desenvolvido nesta monografia é o reconhecimento do assédio moral no trabalho. Sua finalidade é discutir os aspectos que diferenciam o assédio moral de outras condutas ilícitas e também daquelas que ocorrem hodiernamente no ambiente do mundo do trabalho. Para tanto, foram elencados pressupostos necessários à caracterização de um comportamento como assédio: conduta abusiva, intencionalidade, perenidade e dano. A metodologia adotada foi a pesquisa bibliográfica em livros e artigos específicos sobre o tema do assédio moral, além de consulta a obras sobre a dogmática do direito do trabalho e uma pesquisa documental que abrangeu leis e repertórios de jurisprudência. Os principais métodos de assédio empregados no mundo corporativo são as atitudes hostis utilizadas pelo assediador contra sua vítima. A percepção de sua ocorrência é fundamental para a proteção da vítima e a prevenção contra os abusos. Conclui-se que é importante a elaboração de um marco legal que defina o assédio moral, suas conseqüências, e que preveja medidas para prevenir e reprimir a sua ocorrência.

**Palavras-chaves:** Assédio moral. Identificação. Conduta abusiva. Intencionalidade. Perenidade. Dano. Distinções.

## ABSTRACT

The theme developed in this thesis is the recognition of harassment at work. Its purpose is to discuss the aspects that distinguish bullying from other illegal conduct, and also those that are of no wrongdoing, but in our times occur in the environment of the workplace. The following factors were listed prerequisites to the characterization of a behavior as harassment: improper conduct, intention, continuity and damage. The methodology adopted was the literature on specific books and articles on the topic of bullying, as well as consulting on the dogmatic works of labor law and a desk research covering laws and codes of jurisprudence. The main methods of harassment employed in the corporate world are used by hostile attitudes against harassing his victim. The perception of its occurrence is fundamental to protecting the victim and prevention of abuse. We conclude that it is important to devise a legal framework that defines harassment, its consequences, and providing measures to prevent and suppress its occurrence.

**Keywords:** harassment. identification. abusive conduct. intentionality. durability. Damage. Distinctions.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>6</b>
<b>2 HISTÓRICO.....</b>	<b>12</b>
<b>3 SITUAÇÕES DESGASTANTES.....</b>	<b>18</b>
3.1 VISÃO JURÍDICA.....	18
3.2 VISÃO PSICOSSOCIAL.....	23
<b>4 COMPORTAMENTOS ILÍCITOS.....</b>	<b>28</b>
4.1 VISÃO JURÍDICA.....	28
4.1.1 VISÃO DOGMÁTICA.....	37
4.2 VISÃO PSICOSSOCIAL.....	39
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>41</b>
REFERÊNCIAS.....	48

## 1 INTRODUÇÃO

Apesar de ser um assunto muito comentado na atualidade, o assédio moral não tem sido corretamente identificado no contexto da realidade fática do mundo corporativo.

As razões para a incompreensão do que realmente constitui esse fenômeno podem estar na ausência de uma lei trabalhista que o defina e regule ou no fato de só recentemente ter sido objeto de estudos e debates.

Não é incomum, portanto, a mistura que se faz entre institutos já estabelecidos no ordenamento jurídico como ilícitos e o assédio moral. Do mesmo modo, há uma tendência de se atribuir a determinados comportamentos próprios do mundo do trabalho a qualificação de assédio moral.

O fenômeno do assédio moral é bastante complexo e ainda não se encontra plenamente consolidado e delineado como instituto jurídico, no ordenamento laboral. Jorge Luiz de Oliveira da Silva afirma:

O sistema jurídico pátrio, apesar das leis a respeito, em âmbito estadual e municipal (direcionadas à Administração Pública) e dos imprecisos e impróprios Projetos de Lei em tramitação, ainda não está totalmente preparado para desenvolver uma visualização perfeita em relação ao fenômeno. (SILVA, [2009 ou 2010], p. 2)

Interessa-nos, portanto, como problema da pesquisa realizada, discutir como é possível distinguir o assédio moral de outras condutas delituosas e de comportamentos próprios do mundo corporativo, e, assim, identificá-lo, quando de sua ocorrência como realidade fática.

Para responder o problema posto, parece-nos que o melhor é dizer o que ele não é, procedimento comum no pensamento ocidental, comparando-o com outras situações incômodas da realidade do trabalho, sem, contudo, cair na armadilha descrita por Cavalieri Filho (2010, pág. 82), ao tratar dos modos de se proceder a uma conceituação, em que afirma que “há os que partem de um conceito negativo, por exclusão, que, na realidade, nada diz”.

Apresentamos, então, uma conceituação positiva, hipótese que tenta responder ao questionamento feito, por meio do problema de pesquisa proposto: **tendo por fundamento os pressupostos deduzidos a partir do marco teórico adotado** é possível distinguir o assédio moral de outras condutas delituosas

e dos comportamentos comuns do mundo do trabalho e, assim, identificá-lo, quando de sua ocorrência como realidade fática.

O **marco teórico** adotado consubstancia-se nos trabalhos e estudos realizados por Marie-France Hirigoyen, Candy Florencio Thome e João Luís Vieira Teixeira, sendo que deles extraímos os seguintes pressupostos: conduta abusiva, perenidade, intencionalidade e dano.

Para Thome, “os elementos que caracterizam o assédio moral diferem entre os autores, mas os principais elementos mencionados são: dano, repetição, intencionalidade, duração no tempo, premeditação, intensidade da violência psicológica e existência de danos psíquicos.” (2009, pág. 38).

João Teixeira define o assédio moral deste modo:

[...] a prática constante de atos de **perseguição, coação, humilhação** ou atitudes afins com o objetivo de minar a resistência psicológica do trabalhador, menosprezando-o, e levando-o a um estado de **depressão ou tristeza** profunda, comprometendo seu rendimento profissional e seu **moral**. (TEIXEIRA, 2009, p.22) (grifo nosso)

Em outras passagens, João Teixeira cita a perenidade (ao falar da repetição do comportamento) e a intencionalidade como requisitos:

Note-se que foi mencionada a ‘**prática constante**’, ou seja, jamais um ato isolado poderá ser caracterizado como assédio moral. (TEIXEIRA, 2009, p.22) (grifo nosso)

E, como pudemos perceber, outro requisito indispensável à caracterização do assédio moral é a **intencionalidade** dos atos praticados. (TEIXEIRA, 2009, p.23) (grifo nosso).

Hirigoyen apresenta os pressupostos em várias passagens de sua obra, dentre as quais selecionamos as seguintes:

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer **conduta abusiva** (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua **repetição** ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (HIRIGOYEN, 2010, p. 17) (grifo nosso)

A fase do assédio moral propriamente dita aparece quando a pessoa tomada como alvo percebe a má **intenção** de que é objeto [...] (HIRIGOYEN, 2010, p. 20) (grifo nosso)

Com relação aos agressores, diante da gravidade dessa violência, só podemos colocar a questão de sua **intencionalidade**. Tinham realmente intenção de prejudicar? (HIRIGOYEN, 2010, p. 16) (grifo nosso)

Esmiuçando-se esses pressupostos contidos no marco teórico, temos por **conduta abusiva** as palavras, as atitudes, os gestos, os olhares, os

comportamentos que ferem a pessoa objeto de sua ação, provocando dano à sua dignidade, trazendo prejuízos à sua saúde física ou psíquica.

A conduta abusiva é um comportamento humano capaz de produzir conseqüências jurídicas, entendidas como dano ao outro.

Outro pressuposto para o assédio moral é a **perenidade**. A maioria dos autores cita a repetição e a duração como requisitos essenciais para se configurar o assédio moral. Optou-se aqui pelo termo perenidade, por seu sentido mais marcante ao indicar que o fato se perpetua no tempo e, por isso, necessariamente se repete. Os autores indicados na bibliografia citam a repetição e a duração, mas não demonstram a relação entre os dois termos.

A interação entre as duas condições (repetição e duração) indica que o prolongamento no tempo do fenômeno em estudo, sua perenidade, abrangerá a repetição desse ato.

Assim, o requisito de duração de uma conduta ofensiva, dentro do conceito de assédio moral, contém o elemento repetição da conduta. A perenidade implica na repetição, sem necessidade de citar esta última. O requisito de duração do assédio moral não significa que ele é um ato que se estende por horas, mas sim uma conduta que se repete ao longo de considerável período de tempo.

Para que seja configurado o assédio moral, é essencial a ocorrência do **dano** à vítima. Portanto, os atos perpetrados pelo assediador devem ser de natureza negativa e ofensiva, capazes de causar o dano.

Quais danos devem estar presentes e como deve ser provada sua ocorrência são pontos de discussão entre os autores.

É importante que a conduta leve a uma degradação das condições do trabalho; adicionalmente, a vítima deve perceber que há uma conduta contrária a ela. Em princípio, deve haver um mínimo de percepção quanto ao abuso.

A respeito da prova, para Rodolfo Pamplona Filho, não há “necessidade da prova direta do dano, uma vez que a mera existência de assédio moral já configura a conduta abusiva” (PAMPLONA FILHO, *apud* THOME, 2009, pág. 38). O dano moral decorre automaticamente do ato lesivo, seria um dano *in re ipsa*, um dano presumido.

Outro ponto é a desnecessidade de provar o sofrimento da vítima, conquanto a indenização não tem fim apenas reparatório, mas é pedagógica e compensatória.

A compulsoriedade de haver danos psíquicos é controversa. Doutrina Majoritária - Alice Monteiro de Barros, Rodolfo Pamplona Filho, Maria José Romero Rodenas, Márcia Novaes Guedes, Hádassa Dolores Bonilha Ferreira considera que não é necessário o dano psíquico para comprovar o assédio moral. (THOME, 2009) Razões para isso seriam encontradas na Constituição da República de 1988, que protege também a integridade moral, além da psíquica. Além disso, o foco do assédio está na conduta do agressor e não nas características psíquicas e físicas do assediado, o que, conforme Hirigoyen (2010), conduziria a uma análise a partir do *modos operandi* do assediador e seus propósitos, sejam estes alcançados ou não, levando a não considerar o mal estar causado à vítima. Por fim, argumenta-se que a exigência da comprovação do dano psíquico causaria injustiça com as pessoas mais resistentes e tenazes emocionalmente, que, não sofrendo o dano psíquico, mesmo assim seriam alvo de ofensas contra sua dignidade.

A **intencionalidade** é o último pressuposto do marco teórico adotado.

Assediar é submeter alguém a pequenos ataques repetidos, sem dar-lhe trégua.

O assédio moral é uma perversidade. Ele é um comportamento voluntário que visa à anulação do outro, sua imobilidade ou mesmo sua destruição. É perverso porque pressupõe o abuso. É perverso pela forma simulada, contínua e dosada com que é infringido à sua vítima.

Ora, não é possível atingir um fim nefasto como esse sem estar movido de uma intenção. O assediador deseja anular ou destruir sua vítima. Ele quer fora do contexto do trabalho em que está inserido ou sua completa submissão, não importando, para isso, que o assediado sofra conseqüências ruins para sua saúde física ou psíquica, ou tenha sua honra afetada.

Portanto, não há de se falar em assédio se algum mal causado a um indivíduo o foi sem que houvesse a intenção de alcançar esse fim.

Visando proporcionar ao leitor o entendimento da temática aqui tratada, o presente trabalho monográfico foi dividido em três capítulos.

No primeiro deles, o enfoque é a abordagem histórica do fenômeno do assédio moral.

A justificativa para o desenvolvimento de tal capítulo reside na compreensão da importância de se ter um olhar no passado. Resgatar lições apreendidas na experiência dos que nos antecederam permiti evitar a repetição dos seus erros e também fazer escolhas que melhor contribuam para a construção de uma sociedade mais digna e humana.

Inicialmente, nesse capítulo, procura-se conhecer as origens da atividade laboral e verificar nelas algum dado que indique as causas dos abusos perpetrados no ambiente do trabalho.

Provavelmente a escravidão, no passado, e a ganância capitalista desenfreada, na contemporaneidade, possam oferecer pistas para essa indagação.

No capítulo seguinte, é feita uma análise de procedimentos e métodos de trabalho que traduzem comportamentos por muitos erroneamente interpretados como assédio moral.

Como exemplo, referimo-nos à administração que estabelece metas plausíveis a seus empregados e que é acusada de assédio.

Importantes observações são feitas por magistrados que conseguem perceber os abusos aqui colocados de forma inversa: falsas vítimas tentando quase uma exploração econômica de seus empregadores.

Além disso, visando explorar o caráter multidisciplinar da matéria, é feita uma leitura do pensamento de outras áreas, especialmente da visão psicossocial, com abordagens bem específicas sobre o tema.

O interesse em adquirir conhecimento e compreender aquilo que vem sendo desenvolvido em outros campos do saber humano é fundamental para o operador do direito em sua busca por realizar a justiça.

Para o tema desta monografia, a perspectiva das áreas da psiquiatria e da psicologia, enriquecida pela interrelação cognitiva com os aspectos sociais certamente ampliará a compreensão do problema e contribuirá para a ratificação da hipótese da pesquisa ou para o encontro de uma nova solução.

No terceiro capítulo, a ênfase está em apresentar condutas eivadas de ilicitude, tipificadas ou não no ordenamento jurídico pátrio e que tem sido objeto de confusão com o fenômeno do assédio moral.

Procura-se apresentar aquilo que a doutrina mais atualizada sustenta a respeito do assunto e também o que vem sendo decidido pelos tribunais.

Novamente, o pensamento não jurídico é abordado, buscando a visão de outros campos do saber humano sobre a conduta perversa do assédio moral e sobre suas distinções.

## 2 HISTÓRICO

O assédio moral é um fenômeno da vida humana que apenas há poucos anos tem sido objeto de estudo. Ele ocorre, por fatores internos do caráter e da psique humana, das falhas originadas nessas esferas do ser, associadas a conjunturas do ambiente e das relações entre as pessoas. Como esses fatores são inerentes à natureza humana, torna-se difícil precisar o momento ou período exato em que o assédio moral teria surgido.

Considerando a figura do assédio moral em relação ao mundo do trabalho, faz-se necessária uma breve retomada de circunstâncias históricas que podem ter contribuído para tornar esse espectro da vida em sociedade permeável a incontáveis episódios do abuso em comento.

No período da antiguidade clássica, a força motriz para desenvolvimento da primitiva economia e sustento das diferentes sociedades era o trabalho escravo.

Como resultado das guerras, além da destruição do poderio de combate inimigo e da tomada de despojos, os vencedores subjugavam os vencidos e faziam dos sobreviventes mão-de-obra escrava.

A escravidão tinha origem, portanto, no domínio de um povo sobre o outro e, também, na condição hereditária, pois um filho de escravo era, do mesmo modo, escravo.

Nessa época, ainda, a própria língua de muitos povos da Europa, o latim, trazia o vocábulo *tripaliare* ou *tripalium*, que deu origem à palavra trabalho, com significado que denota algo negativo: tortura, podendo ainda carrear idéias de esforço, fadiga, sofrimento e encargo. Percebe-se que a atividade laboral nos seus primórdios foi associada a sofrimento e inferioridade.

No feudalismo, o regime de escravidão deu lugar ao regime de servidão, sendo reconhecida a condição de “pessoa” do servo, mas ainda sujeito a todo o tipo de exploração, inclusive tendo que arcar com pesada carga tributária pela utilização da terra, principal fonte de riquezas da época.

A servidão pode ser considerada como o primórdio do trabalho subordinado, contudo, não criou garantias mínimas para proteção do servo em relação aos riscos e condições desgastantes próprias de suas atividades.

O advento da Revolução Industrial do século XVIII foi decisivo para profundas modificações nos modos de produção. “A utilização das forças motrizes distintas da força muscular humana e dos animais pode ser considerada um dos acontecimentos de destaque dentre as conquistas da Revolução Industrial.” (CAVALCANTI JÚNIOR; SOUZA, 2006, pág. 16)

A evolução tecnológica dos bens de capital permitiu substituir muitos trabalhadores por poucas máquinas, obtendo-se resultados de produção numericamente bem superiores. Especializaram-se as tarefas e nova divisão do trabalho foi implementada.

Assim, uma mercadoria que era produzida de forma artesanal por um mesmo indivíduo, passou a ser feita por uma máquina e em quantidades bem maiores. Não havia como o trabalhador caseiro, o artesão, competir com a emergente indústria.

Quanto à cogitação de assédio moral no ambiente de trabalho, no período dessa revolução, João Teixeira bem explica a impossibilidade:

Naquela época (remota), não havia a mínima preocupação com a saúde (física ou mental) dos trabalhadores. Cobrar metas absurdas era algo absolutamente natural. Sobrecarga de serviços, idem. Quem não ‘desse conta’ do serviço seria sumariamente dispensado e outro empregado seria contratado. Simples assim.

Ninguém reclamaria, por exemplo, em plena Revolução Industrial [...] época em que os empregos eram extremamente escassos - que estava trabalhando demais ou que seu chefe o estava assediando moralmente. (TEIXEIRA, 2009, p. 35)

Com relação ao Brasil, a atividade laborativa também percorreu caminhos difíceis. A exploração da mão-de-obra escrava sustentou a economia na Colônia e no Império.

A escravidão, por um longo tempo, foi deixando um legado que impregnou de preconceitos as relações do trabalho. Lima e Pereira (2009, p. 13) pontuam que “apesar de ter findado a escravidão legal em 1888, ela ainda permaneceu nas estruturas das relações laborais” de tal forma que:

[...] os imigrantes iniciaram em nosso país uma trajetória parecida com a dos escravos, ocupando, inclusive, as antigas senzalas [...], tornando-se comum, também, relatos de maus-tratos, de descumprimento de contratos, de crimes e de assédio, inclusive sexual. (AGUIAR *apud* LIMA; PEREIRA, 2009, p. 13)

Trazendo o foco para o tempo contemporâneo, pode-se mais facilmente compreender os fatores que facilitaram a dimensão assumida pelo fenômeno comportamental do assédio moral, na sociedade atual.

O século XX ficou marcado pela ocorrência de duas grandes guerras e a segunda delas superou drasticamente todas as estatísticas de destruição até então registradas. Ao final desse conflito, as nações vencedoras se viram diante de uma perplexa perspectiva de futuro que as obrigou a criar e implementar mecanismos de relações internacionais realmente mais sólidos e seguros.

Dois sistemas econômico-sociais dominaram o planeta e procuraram impor seus processos de governo e de relacionamento.

O mundo capitalista procurou investir na recuperação dos países vencidos, por meio da criação de organismos internacionais de crédito, pelo investimento e financiamento dessas nações. Essas medidas resultaram em grande crescimento da produção e do consumo mundiais.

Caracterizaram esse período a facilidade de financiamento internacional, o grande investimento de capitais para recuperação das economias e o desenvolvimento das empresas nos seguintes aspectos: diversificação de investimentos, ampliação da atuação no nível mundial, modernização tecnológica, modernização da gestão e da estrutura organizacional. As empresas literalmente se agigantaram.

Contudo, a crise do petróleo do início dos anos 1970 obrigou a uma revisão de todo o sistema econômico internacional, levando a uma necessária mudança de paradigmas.

Tornaram-se prioritárias a criação de novos métodos de administração e estruturação das empresas e também de gestão dos estados, especialmente nos países em desenvolvimento, e a procura por mão-de-obra e matéria-prima de custos menos elevados.

Nem tudo foi difícil nesse contexto. Além dos países produtores de petróleo, as grandes empresas multinacionais também obtiveram vantagens com a crise. Conforme relatam Freitas, Heloani e Barreto:

As multinacionais capitalistas aproveitaram as restrições impostas por essa crise e o excesso de petrodólares no mercado para elevar o ritmo de sua circulação planetária, mudando a face da concorrência, **das relações de trabalho** e do mercado consumidor mundo afora. (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 3) (grifo nosso)

Paralelamente, o *welfare state* (estado de bem-estar) começou a dar sinais de falência. A previdência social não conseguia se manter. Além disso, os investimentos estatais, a intervenção no mercado interno e a prestação pelo estado de serviços em diversas áreas implicavam um aumento insuportável da dívida pública. Acrescenta-se a isso o crescimento do endividamento externo estimulado pela crise mundial.

O modelo corporativo cresce em importância e se apresentava como uma solução para a problemática de administração das instituições, fossem elas públicas ou privadas, com fins econômicos ou não.

Com a necessidade de se fazer o “estado mínimo” e seguir o padrão de gestão empresarial, cada vez mais valorizado, sobressai o peso do aspecto econômico na vida das sociedades em relação aos demais (político, social, cultural, tecnológico).

A produção, o consumo e o modo de gerência empresarial tornam-se parâmetros para conformar as demais instituições e o relacionamento entre as pessoas. Os valores mudam, o indivíduo passa a ser visto apenas como um consumidor. As empresas deixam o padrão de gigantismo e inchaço dos anos de 1950 e 1960 e mudam para um formato enxuto, reducionista. Ocorre enxugamento da folha de pagamento, redução de pessoal, terceirização das atividades.

É muito comum a partir da década de 1980, e principalmente de 1990, a adoção de termos (e correspondentes medidas) como “reengenharia de processos”, “realinhamento estratégico”, “modernização de procedimentos administrativos e financeiros”, “planilha de custos”, “aumento da produtividade” e “redução de custos”, dentre outros.

Nos novos métodos de gestão, leva-se em consideração a necessidade de tornar leve a empresa e aumentar sua competitividade. Nessa equação, privilegia-se a pressão sobre os empregados (gestão por estresse), o aperfeiçoamento tecnológico (que reduz os empregos) e a revisão do tamanho da estrutura institucional.

Essa nova realidade do mundo corporativo atinge diretamente a interação humana tanto no seu ambiente interno como na influência exercida sobre a própria sociedade. Compreende-se essa relação pelo fato de existir, dentro da

estrutura social, os meios de sustentação econômica da sociedade que se assentam justamente no mundo laboral.

O aumento dos níveis de competição entre as empresas e entre os próprios empregados gera desconfianças, rivalidades, atitudes de perversidade e violência.

O trabalhador desempregado luta por uma colocação e muitas vezes não consegue alcançá-la. Aquele que possui um emprego contenta-se com isso, pois precisa sustentar a si e a seus dependentes. A permanência em um trabalho se perpetua mesmo que não traga satisfação ou qualquer reconhecimento ao indivíduo. A maioria dos trabalhadores não mais usufrui a possibilidade de ser criativo e de obter crescimento profissional, pois além de não fazer aquilo de que gosta, não recebe condições mínimas para desenvolver um trabalho que lhe seja gratificante.

A focalização dos padrões da sociedade a partir de uma perspectiva predominantemente econômica pode ser a origem de uma crise de identidade do indivíduo e da própria comunidade. A centralização dos valores sociais a partir da capacidade de consumo, do padrão potencial “ter”, em detrimento do “ser”, desestabilizou a autocompreensão do indivíduo, alterando suas referências. Foram desvalorizadas a pessoa humana e as instituições que guardavam algum sentido ético e de bem estar coletivo. O que passou a dominar foi o valor atribuído às exigências do mercado.

Tangido pela força dos ideais de globalização capitalista, pela sistemática de autoproteção da formação de blocos econômicos, pelo avanço conquistador das empresas capitalistas multinacionais e por todas as variantes decorrentes, forma-se um padrão de relações humanas e laborais fortemente contaminado por atitudes e comportamentos de rivalidade desmesurada e hostilidades abertas ou dissimuladas.

Ambientes fomentadores de inveja, ódio, ressentimento, violência ou indiferença ao outro estão por trás da emergência e intensificação de comportamentos como o assédio moral.

Em locais de trabalho em que o clima de animosidade é intenso é comum que haja sofrimento de ordem emocional entre os trabalhadores. O pesquisador que primeiramente identificou problemas de saúde relacionados ao

comportamento abusivo do assédio moral foi Heinz Leymann. (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008)

Leymann foi um especialista em psicologia do trabalho, nascido na Alemanha. Sua pesquisa desenvolveu-se na Suécia, ao estudar o sofrimento dos trabalhadores e as doenças relacionadas à rotina no ambiente de trabalho.

O diagnóstico de Leymann sobre a situação encontrada foi bastante grave. Ele então procurou chamar a atenção de diversos especialistas que atuavam no sistema laboral e lançou um livro em que aborda o problema e propõe os termos em inglês *mobbing* e psicoterror. Seu trabalho, com base em estudos empíricos, apresenta relações entre o ambiente de trabalho e saúde mental dos empregados, propõe metodologias para identificação dos abusos e cria o “Índice Leymann de Terrorização Psicológica” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008), em que são catalogados comportamentos que caracterizam o assédio.

Outros estudiosos e especialistas ligados à área do trabalho também desenvolveram pesquisas e estudos sobre o assédio e foi a francesa Marie-France Hirigoyen quem popularizou o termo *assédio moral* (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008), a partir da publicação do seu livro “Assédio Moral - a violência perversa no cotidiano” em que estuda o fenômeno em suas diversas manifestações, seja na família, na sociedade, no trabalho.

No Brasil, Maria Ester de Freitas escreveu, em 2001, o primeiro artigo sobre assédio moral, em que situa o fenômeno no universo corporativo e procura “caracterizar essas práticas muitas vezes tratadas como naturais, atemporais ou, ainda, como produto da cultura brasileira.” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 31)

Atualmente, em vários campos do conhecimento humano, como na medicina, na psicologia e no direito, encontram-se em pleno processo de revelação e evidenciação os aspectos que constituem esse desvio de comportamento.

Estudos estão sendo conduzidos para uma precisa identificação desse fenômeno social perverso, de tal maneira a prevenir o seu aparecimento e reprimir sua deflagração, contribuindo-se, assim, para o alcance e manutenção de condições mínimas de dignidade ao trabalhador.

### 3 SITUAÇÕES DESGASTANTES

#### 3.1 VISÃO JURÍDICA

As relações humanas nem sempre ocorrem sob um clima de perfeita harmonia de propósitos, em que impere a comunhão de idéias conduzida por uma cortesia desinteressada. É normal a existência de uma tensão entre as esferas de interesse e influência dos atores sociais.

No mundo do trabalho, especialmente no âmbito do emprego, essa tensão é intensificada. Isso se dá especialmente por existir uma relação jurídica contratual de subordinação, que deveria ser compreendida como meio para a coordenação, orientação e direção da ação laboral e não como uma relação de sujeição a arbitrariedades da gestão administrativa. O relacionamento assimétrico mal explorado torna o ambiente corporativo particularmente vulnerável à ocorrência de abusos contra a pessoa do trabalhador.

Diante da divergência de interesses, a aceitação ou adaptação ao outro pode ocorrer de modo mais ou menos fácil.

Desde as relações mais íntimas, como ocorre com um casal ou o relacionamento entre pais e filhos, passando pelas intermediárias como interação entre crianças na escola ou graduandos em uma universidade, até aquelas mais amplas e complicadas entre grandes grupos como torcidas de futebol em um estádio, há de ocorrer diferenças entre os protagonistas que não necessariamente caracterizam a prática de um ato ilícito.

Nos encontros e desencontros da vida, as múltiplas identidades confrontam temperamentos opostos. Determinados indivíduos são mais calmos, outros mais agitados; uns mais calados, outros falam o que querem, mas nem sempre suportando ouvir o que fere seus ouvidos. Os atritos naturais da convivência podem ou não resultar em uma agressão.

Zeno Simm, em sua obra - *Acoso Psíquico no Ambiente de Trabalho* - cita o magistrado espanhol González Navarro que afirma que não se deve dar demasiada importância à situação de conflito decorrente da “essência das relações do eu com o outro” sob pena de que se comece a “ver fantasmas em cada lugar de trabalho e a qualificar de acoso o que tudo mais poderia ser considerado

destempero ou má educação daquele que manda, ou fraqueza de espírito do obrigado a obedecer” (NAVARRO, *apud* SIMM, 2008, p. 118).

Ancorado na condição hierárquica de mando, deve o contratante usar o seu poder diretivo de modo prudente. São suas prerrogativas planejar, organizar, coordenar, fiscalizar e controlar a realização do trabalho em sua empresa. Se necessário, dentro da função de controle, pode fazer uso da disciplina contra o empregado insurgente, faltoso ou deliberadamente incompetente (no sentido de trabalhar mal).

Contudo, o uso que fizer do poder diretivo não pode ser excessivo e nem abusivo. Com clareza, Zeno Simm indica como deve se pautar a conduta de comando de um empregador:

Por certo, a atuação diretiva, fiscalizatória e disciplinar do empregador deve submeter-se a uma idéia de bom-senso e razoabilidade, tendo cabimento aqui, como em muitas outras situações, a aplicação do princípio da proporcionalidade em sua tríplice manifestação: juízo de adequação ou idoneidade, juízo de necessidade e juízo de ponderação ou proporcionalidade em sentido estrito. (SIMM, 2008, p. 119)

Se o dirigente ultrapassar o princípio da razoabilidade, o bom senso, e adentrar às raias da abusividade com intentos perversos poderá, sim, cometer atos contrários ao direito e sofrer as medidas repressivas amparadas no ordenamento jurídico. Portanto, o poder diretivo do empregador deve se subordinar aos aspectos gerais que distinguem o princípio da dignidade da pessoa humana, ou seja, ser utilizado, respeitando direitos fundamentais como o direito a honra, a imagem, a intimidade.

Certos comportamentos, porém, apesar de denotarem excessos, não podem ser confundidos com atos eivados de ilicitude, não são expressões de perseguição e hostilidade disfarçadas. Podem ser resultado de um caráter egoísta ou de um temperamento explosivo da pessoa na posição de direção ou mesmo da incapacidade de gerenciamento dos recursos humanos.

As conseqüências naturais do embate diário entre profissionais, ocorrido em função da própria dinâmica do mundo corporativo, que, às vezes, implica um tom de voz mais elevado ou pouca paciência para ouvir argumentos provavelmente superados, também não devem ser confundidas com a violência e terror psicológico caracterizadores do assédio moral.

Zeno Simm cita duas decisões da justiça espanhola como ilustrativas de fatos que não só não constituem assédio, como não são antijurídicos:

Em outros julgamentos, a justiça espanhola também declarou que não se pode falar de acoso psíquico quando se trata de meras ‘descortêsias por parte de outro empregado [...] Não se pode da mesma forma considerar como tipos de assédio psicológico (e, portanto, como ato ilícito) aqueles comportamentos menos corteses que usualmente são constatados no ambiente de trabalho, constituindo mero ‘conflito laboral, estresse profissional ou outras manifestações de maltrato esporádico, de submissão a inadequadas condições de trabalho ou de outro tipo de violência no desenvolvimento da relação de trabalho’, incluindo-se aí os desentendimentos, as divergências, os mal-entendidos, as contrariedades e tensões que sempre podem ocorrer. (DECISÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTIÇA DA EXTREMADURA, apud AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R. *op. Cit.*, p. 24, nota de rodapé n. 17, SIMM, 2008, p. 120)

Também não podem ser consideradas assédio moral “aquelas situações em que as condutas são devidas exclusivamente à ineficiência e falta de organização na empresa ou dos chefes” (AGUADO, *apud* SIMM, 2008, p. 120).

Decisão do Tribunal de Justiça de Extremadura aponta a necessidade de a pretensão do autor de caracterizar um fato como assédio estar assentada em ocorrência de natureza objetiva:

Por conseguinte, não constitui assédio moral o fato de ter, por exemplo, como superior hierárquico uma pessoa dura e exigente, que exerça certa pressão sobre seus empregados com o propósito de obter resultados cada vez melhores, ou o caráter áspero ou não dos companheiros de trabalho, ou a indiferença de uns e outros, em uma sociedade cada vez menos solidária e com o clima de individualismo em que se vive e que caracteriza o desenvolvimento das relações humanas [...].(DECISÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTIÇA DA EXTREMADURA, apud AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R. *op. Cit.*, p. 24-5, nota de rodapé n. 17, SIMM, 2008, p. 120)

Ressalte-se que nessas duas decisões não se encontram caracterizados os pressupostos que permitem a identificação do assédio moral: conduta abusiva, perenidade, intencionalidade e dano.

Jurisprudência brasileira também afirma a necessidade de prova robusta na fase de instrução:

TRT-PR-12942-2006-002-09-00-8-ACO-25134-2008 - 4ª TURMA. Relatora: Sueli Gil El-Rafih.

TRT-PR-15-07-2008 Assédio Moral - Necessidade de Prova Robusta para sua Configuração - Cobrança de Cumprimento de Metas sem Abusos por Parte do Empregador - Amparo no Princípio do maior Rendimento - Inexistência de Ilícitude. O assédio moral, como espécie do gênero dano moral, tal como este, demanda, para seu reconhecimento, robusta prova do dano imaterial efetivamente sofrido pelo trabalhador, não se sustentando somente na impressão subjetiva do empregado acerca de lesão a direito ínsito de sua personalidade. Assim a mera alegação de perseguições e

cobranças de metas, não enseja dever de indenização. E, ainda que provado o estabelecimento de metas a serem cumpridas e sua respectiva cobrança, a ré, ao assim proceder, não incorre em qualquer ilicitude.

Cabe neste ponto uma observação a respeito da instrução do processo. Apesar da citada necessidade de apresentação de prova robusta pelo assediado, pode o juiz entender que os elementos apresentados pela vítima sejam suficientes para a presunção de veracidade dos fatos alegados e decidir pela inversão do ônus da prova. Esse procedimento diminuiria a dificuldade de se demonstrar a ocorrência do assédio. Uma justificativa para essa inversão seria o reconhecimento da desproporcionalidade da relação empregador x empregado.

Mas, voltando ao exemplo, como se pode verificar na decisão acima, não ficou comprovado o pressuposto do dano. A configuração do dano não precisa estar na demonstração do sofrimento psíquico da vítima, mas na conduta do suposto assediador, que deve ser considerada abusiva, o que não ocorreu. Assim, estão ausentes, no processo relatado pela juíza Sueli Gil El-Rafih, os pressupostos de conduta abusiva e dano.

A decisão, além de reforçar a necessidade da objetividade das alegações, cita o exemplo da cobrança do cumprimento de metas, causa de pedir muito comum nas reclamações trabalhistas.

A cobrança do cumprimento de metas, em si, não caracteriza ato ilícito. Aqui se destaca a importância de perceber o liame que separa o ato natural do excessivo.

A fim de não se tornarem abusivos, o estabelecimento de metas e a correspondente cobrança pelo seu alcance devem observar três aspectos:

Primeiro, as metas não podem ser absurdas e inatingíveis. Segundo, a cobrança pelo seu cumprimento tem que se dar com bom senso e equilíbrio, nunca por meio de ameaças indiretas e repetitivas de dispensa e nem por meio de cobranças claras da necessidade de seu cumprimento, sob pena de despedida. Terceiro, se houver conseqüências para aqueles que não atingirem as metas, por meio de brincadeiras do tipo em que homens tem que vestir roupas de mulher e vice-versa ou carregarem troféus depreciativos, tais eventos devem ter caráter absolutamente voluntário, participando somente pessoas que encarem isso como mera brincadeira.

João Teixeira assim esclarece a questão sobre metas no trabalho:

[...] a existência de metas, por si só, jamais poderá servir de pilar fundamental para uma condenação a uma indenização por assédio moral. Lamentavelmente, não é assim que pensam alguns (felizmente, poucos) magistrados. Para eles, basta que se diga que na empresa em que se trabalhou havia a cobrança de metas e a condenação já é aplicada. Parece que a meta, por si só, já implicaria a materialização do assédio moral. (TEIXEIRA, 2009, p.60)

Outros casos elencados na obra de Zeno Simm, agora citando Maria de los Ángeles López Cabarcos e Paula Vázquez Rodriguez, ajudam a diferenciar um comportamento normal da conduta abusiva: a hipótese de um empregado ser transferido temporariamente para outra localidade, com o propósito de atender a um projeto de determinado cliente, estando essa possibilidade prevista no contrato de trabalho, não constitui ato de assédio ou coação; a aproximação do final do ano e a necessidade premente de fechamento do exercício financeiro, que faz com que o diretor financeiro pressione seus subordinados, pode deixá-los estressados, mas não os faz assediados.

Muitas ações tem sido ajuizadas na Justiça do Trabalho, com o fim de obter indenização por danos morais decorrentes da prática do assédio moral, em que os fatos alegados, além de não configurarem o assédio, nem mesmo caracterizam outra conduta ilícita.

É importante que não só os magistrados estejam alertas a isso, mas também os advogados percebam as distinções, para que não coloquem seus clientes em aventuras infrutíferas.

Tentativas de recebimento fácil de valores indevidos devem ser desestimuladas. Entupimento das varas do trabalho com reclamações desprovidas do correto fundamento jurídico só causa prejuízo àqueles que realmente necessitam de tutela e que, no entanto, tem que aguardar longamente pela prolação da sentença.

Contribui para reflexão a respeito desse tema a decisão da MMA. Juíza Giana Malucelli Tozzeto, Vara do Trabalho de Ponta Grossa- Pr., citada a seguir, por meio de alguns trechos:

O crescente número de ações visando indenizações por danos morais sinaliza para um futuro caótico no mundo das relações. A responsabilização material dos indivíduos e pessoas jurídicas pelas adversidades que a vida traz acarreta reflexos nas relações.

Não há como se olvidar que aos indivíduos não basta mais a simples cautela, seja no exercício de suas relações profissionais, seja no âmbito de

suas vidas privadas ou ainda, como membro integrantes de pessoas jurídicas que respondem por seus atos.[...]

Da liberdade social em que se deve respeitar o próximo, passaremos ao aprisionamento do medo. Advogados com medo de expor a verdade a seus clientes. Escolas com medo de impor limites e exigir comportamentos compatíveis com o aprender. Vizinhos com medo de se relacionarem. Médicos com medo de exercer seu ofício. Empreendedores com medo de contratar.

Essa tendência à transferência da responsabilidade pelos sofrimentos que a vida nos traz é natural do ser humano. Procuramos responsáveis pelos nossos erros. Se consumimos, a responsável é a mídia. [...] Se sofremos problemas decorrentes do estresse sempre haverá um terceiro responsável. Nas relações de emprego, o responsável será o empregador.

Não bastasse a tendência natural do ser humano em responsabilizar terceiros pelos acontecimentos em suas vidas, ainda há que se considerar a possibilidade de enriquecimento ou de aquisição de vantagem através do convencimento de que se caracterizou dano moral.

[...] é necessária devida cautela na análise dos fatos postos a fim de que se estabeleça um divisor de águas entre a responsabilidade da reclamada e os problemas que o reclamante enfrenta. [...] (Sentença da Vara do Trabalho de Ponta Grossa- Pr, *apud* TEIXEIRA, 2009, págs. 53 e 54)

### 3.2 VISÃO PSICOSSOCIAL

Marie-France Hirigoyen, em seus estudos sobre o comportamento humano no ambiente de trabalho, identificou situações em que havia mal-estar, mas sem intenção de causar prejuízo ao próximo, sendo que umas eram mais ou menos parecidas com o assédio do que outras.

Há casos em que **equivocos no modo de administrar**, especificamente, gerir expectativas, desejos e habilidades das pessoas, podem parecer assédio moral.

Às vezes, um chefe que é seguro demais passa a impressão de ser arrogante; o que é inseguro, por sua vez, comporta-se em alguns momentos com agressividade.

Fraquezas relativas à personalidade ou mesmo incapacidades para o desempenho de uma função podem levar indivíduos a chefiar de modo autoritário, entendendo que dessa forma poderão esconder suas dificuldades. A imposição do medo e a ameaça podem inibir os questionamentos e possíveis argumentações contrárias. Na tentativa de superar suas limitações, determinados indivíduos, em um cargo de direção, acabam por realizar uma gestão com muitos equivocos, dando margem a toda sorte de mal-entendidos.

Dificuldade de comunicação, falta de flexibilidade, ausência da capacidade de elogiar, de ser cortês, de perceber que está sendo rude, todos esses fatores, também são características que levam a um relacionamento desagradável, sem necessariamente constituir assédio.

Nesse modo de gerir as pessoas no ambiente de trabalho não se encontra presente o pressuposto da intencionalidade. O empregador ou chefe não visa reduzir seus subordinados a uma condição de total submissão, a fim de manipulá-los ou afastá-los do emprego. Seus propósitos estão voltados para a gestão dos serviços, mas sua falta de preparo profissional ou suas limitações pessoais o impelem para condutas distorcidas.

**O desentendimento**, conforme Hirigoyen (2010), pode ser tanto pessoal como profissional. No caso de ser profissional, uma intervenção adequada por parte de uma boa administração pode resolver o problema.

Quando é pessoal, o desentendimento pode gerar atitudes e palavras veladas ou mesmo mesquinhas. Isso ocorre porque aquilo que desagrade ou causa repulsa em relação ao outro, na maioria das vezes não é dito. Não se procura conhecer com mais profundidade um colega ou tentar juntamente com ele compreender aquilo que parece ser uma especificidade desagradável. Ao contrário, prefere-se adotar um comportamento sub-reptício e odioso, criando situação de desentendimento que não necessariamente leva ao assédio.

Os comportamentos podem ser repetitivos, caracterizando sua perenidade, mas não trazem o pressuposto da intencionalidade destruidora e perversa, o que afasta a hipótese de assédio.

**Problemas psiquiátricos temporários** podem fazer com que um indivíduo apresente comportamento parecido ao assédio. Hirigoyen cita o exemplo de um executivo que é maníaco-depressivo e que fica depressivo com a possibilidade de perder o emprego. Abafa sua depressão, passando para uma fase maníaca em que trabalha muito e perturba seus subordinados. Logo após iniciar um tratamento, muda o seu modo de agir, deixando de “perturbar” seu assistente e colegas (HIRIGOYEN, 2010). Não se trata, portanto, de abuso ou violência característicos do assédio moral, mas de uma patologia tratável.

Há casos em que a ação do indivíduo chega a ser destruidora, apesar de ele não estar mal-intencionado. Nessa categoria, estariam as condutas

que compõem a chamada “gestão por injúria”, aquelas em que a direção procede a um tratamento injurioso coletivo, sem, contudo, chegar ao assédio moral.

**A transmissão do estresse** pode ser enquadrada nessa situação.

Um trabalhador que é maltratado por um superior hierárquico, em razão do contexto de estresse e pressão do próprio serviço, pode reproduzir esse comportamento contra subalternos e colegas, por ação reflexa. Sem plena consciência do erro que está cometendo, transmite a tensão para o outro. Isso se repete sucessivamente pela cadeia hierárquica, criando um ambiente desagradável em que não se tem sentimento de culpa e as ações maldosas são quase involuntárias.

A transmissão do estresse, apesar de ser um comportamento coletivo que não contém a má intenção do assédio, transforma negativamente o clima do trabalho e deve ser evitada, combatida.

Por outro lado, existem situações que levam a comportamentos indesejados que tem como fonte do problema não o ambiente funcional, mas a natureza do próprio indivíduo protagonista da ação negativa.

Basicamente, podemos fazer referência a tipos de **patologias psicológicas**:

**A ansiedade neurótica**, primeira situação a ser comentada, possivelmente reflete um problema vivido na infância. Ela faz com que a pessoa reproduza inconscientemente comportamentos agressivos, podendo ser disfarçados e indiretos como sarcasmo, implicância, indiferença, rejeição (HIRIGOYEN, 2010). Se não admite que possui essa agressividade neurótica, o sujeito acaba por tentar escondê-la e seus atos se tornam piores, precipitando-se para a perversidade.

O indivíduo ataca, por entender que está se defendendo da crítica ou julgamento que nem mesmo ocorreram. É uma situação complicada, mas de menor poder ofensivo que o assédio moral.

**Os chefes paranóicos** contradizem a idéia de que somente seria paranóica na relação assediador-assediado a vítima e jamais o agressor. É real que existem dirigentes portadores dessa patologia. São pessoas desconfiadas, que se sentem perseguidas. Entendem que aquela pessoa que consideram uma ameaça tem a intenção de lhes impor um dano e, mesmo sem haver qualquer fundamento para isso, procuram se precaver das “más intenções”.

Ainda sobre patologias psicológicas, são relevantes as **personalidades obsessivas**. São assim considerados os indivíduos que ficam sujeitos a uma idéia fixa ou uma imagem que lhes invade a mente de modo repetitivo e incontrolável. Muitas vezes esse processo é penoso, causando sofrimento à pessoa.

Nas relações de trabalho, o comportamento dos obsessivos pode causar problemas, pois são perfeccionistas e gostam de manter o controle das situações e das pessoas. O cuidado excessivo com os detalhes pode levar à perda da qualidade do todo, prejudicando o resultado final de alguma grande tarefa.

Às vezes, pode ocorrer de o obsessivo se tornar agressivo, mas tanto esse modo de comportamento quanto certos traços de personalidade prejudiciais a essa pessoa podem ser tratados, levando-a a uma condição de equilíbrio e bom relacionamento.

Hirigoyen ressalta que o mundo empresarial e institucional é permeado por condutas e regras obsessivas. Veja-se esta passagem:

Os procedimentos são muito estritos, estabelecem-se normas, realizam-se avaliações para obtenção de números, estatísticas, projetos mensurados. Os trabalhadores devem respeitar estritamente os protocolos [...] as pessoas que não são suficientemente obsessivas se sentem constrangidas e sofrem por não poder criar, improvisar, sentindo-se cercadas. (HIRIGOYEN, 2010, p. 265)

Candy Florencio Thome aborda o **conflito** como mais uma figura que aparece de modo natural no convívio em sociedade e concorda com Hirigoyen a respeito de ele não se confundir com o assédio moral (THOME, 2009).

Para Heinz Leymann, “o assédio moral aparece quando o conflito não é solucionado” (*apud* THOME, 2009, pág. 45). Tal assertiva se esclarece com a leitura dos parágrafos seguintes.

Hirigoyen entende que o assédio moral tem por uma de suas características a inexistência do conflito (2010).

Em realidade, o conceito de conflito, na concepção psicossocial, traz em seu fundo uma noção positiva. Primeiramente, o conflito implicaria uma relação simétrica. Nele, não há subordinação entre os interlocutores. Prioriza-se o debate de idéias lançadas no mesmo nível de forças.

Outro aspecto bom desse fenômeno é a oportunidade de se enxergar no conflito uma solução dos embates que venha trazer contribuição para

o crescimento da empresa, a partir de idéias que melhorem o funcionamento de certos serviços ou aprimorem determinados processos.

O problema é que a nossa cultura tem impregnada a tendência a fugir do conflito, para “não ser politicamente incorreto” ou “contemporizar”, evitando exteriorizar que na empresa há dissensões e mal-estar. Assim, nada realmente se resolve e tudo permanece como era antes.

O risco dessa conduta, além da perda da oportunidade de crescimento, é fazer que o conflito se degenere, ocasionando um assédio moral, pois a divergência continua e sua condução pode, conforme o caso, levar os contendores a proceder por atos dissimulados, fofocas, intrigas, falsidades, armadilhas, movidos pela inveja e pelo ressentimento.

## 4 COMPORTAMENTOS ILÍCITOS

### 4.1 VISÃO JURÍDICA

Para um empregado que sofreu algum tipo de abuso ou violência no ambiente de trabalho, é frustrante, ao buscar a prestação jurisdicional, ter sua pretensão rechaçada diante da constatação, pelo órgão do Poder Judiciário, da não ocorrência do alegado delito de assédio moral.

Muitos operadores do direito, inclusive magistrados, têm se deparado com a dificuldade de identificar o assédio moral, advinda principalmente do fato de o fenômeno ser recente na esfera do estudo do direito e de não haver uma norma laboral a seu respeito.

Para Hádassa Dolores Bonilha Ferreira (2010), existem outras formas de violência no trabalho que se distinguem do assédio moral. Seriam elas o assédio sexual, o assédio de gênero e as condições degradantes de trabalho que levam ao desgaste mental.

Hádassa Ferreira (2010) entende que esses fatos, juntamente com o assédio moral, seriam espécies do gênero *sofrimento no trabalho*. Afirma, ainda, que cada uma dessas figuras pode ser usada como meio de agressão em uma conduta de assédio, no sentido de poder estar contida no comportamento mais abrangente, mas não pode ser confundida com o assédio moral.

O assédio sexual encontra-se previsto no art. 216-A do Código Penal:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.  
Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

O assédio de gênero seria a discriminação baseada em estereótipos que reduzem a condição de trabalhadora da mulher. Um exemplo é a conduta que lhe atribui a qualificação de incapaz ou problemática em razão da maternidade. Tal prática encontra-se criminalizada, conforme previsto no art. 2º da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995:

Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:  
I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

Pena: detenção de um a dois anos e multa.

Marie-France Hirigoyen (2010), em sua obra “Mal-Estar no Trabalho - redefinindo o Assédio Moral”, diz que esse assédio tem a ver com a simples condição de as mulheres pertencerem ao gênero feminino.

Nesse caso, elas tem maior dificuldade em ascender na carreira; são tachadas de muito emocionais e, portanto, incapazes de assumir postos de alto nível de gerenciamento.

Hirigoyen (2010) cita um exemplo em que, em reuniões de diretoria de determinada empresa, um diretor se dirige a uma colega com adjetivos como “boneca” e “minha linda” e os demais colegas vêem aquilo como normal, mesmo que ela não se sinta à vontade com o tratamento.

Quanto às condições degradantes de trabalho que acabam por levar o trabalhador a um desgaste mental e até a um abatimento psicológico, não podem ser consideradas elementos que necessariamente produzem situação de assédio moral.

Trabalhar em um local muito quente ou muito frio, com espaço reduzido, falta de ventilação adequada e/ou má iluminação não constitui, por si só, caso de assédio moral, a não ser que tais condições sejam impostas a apenas um empregado ou se destinem a colocá-lo sob uma situação de humilhação. Nesse caso, haveria um fim perverso que caracterizaria o pressuposto da intencionalidade.

Além disso, para se perceber a existência de assédio em termos de más condições de trabalho, estas devem se dar de modo progressivo, de tal forma que não se saiba identificar o momento em que a degradação se iniciou. Visível, assim, o pressuposto da perenidade.

Portanto, o ato de submeter um indivíduo a condições degradantes no trabalho, procedimento que, se adotado isoladamente, já provoca mal-estar, motivado por uma intencionalidade perversa e realizado de modo perene, leva à caracterização dos pressupostos de conduta abusiva e dano, configurando a situação de assédio moral.

A propósito, cabe lembrar que alguns serviços são, por natureza, insalubres ou perigosos, havendo, por compensação, o pagamento de adicionais e a concessão de períodos extras de férias.

Trabalhadores sujeitos a condições degradantes de trabalho que não constituam assédio moral podem, de outro modo, impetrar, por exemplo, ação de indenização por dano patrimonial advindo da violação da saúde decorrente daquelas condições, relativo à realização de despesas por tratamento médico.

Em adição à visão de Hádassa Ferreira, temos o posicionamento de Sônia Mascaro Nascimento que distingue o assédio moral de outras ocorrências delituosas, enquadrando-as no gênero “medidas de constrangimento no ambiente de trabalho”:

O assédio moral, o assédio sexual, a lesão à intimidade, a lesão à imagem e a lesão à honra no trabalho podem ser considerados espécies de um gênero denominado medidas de constrangimento no ambiente de trabalho. [...] todas as medidas de constrangimento no trabalho possuem uma única finalidade: causar dano à moral e à dignidade ínsita à pessoa do trabalhador e, no limite, forçar que a vítima peça demissão. (NASCIMENTO, 2011, p. 13)

As lesões à intimidade, imagem e honra podem compor um processo de assédio moral, desde que configurados os pressupostos de conduta abusiva, intencionalidade, perenidade e dano. A não conjugação desses fatores não impede o ofendido de ajuizar ação de indenização por dano moral, alegando a lesão em fato isolado. Porém, não poderá alegar assédio moral e nem reivindicar a proporcional produção de efeitos pecuniários, no pedido de indenização.

Segundo Cavalieri Filho, a imagem seria:

Um bem personalíssimo, emanção de uma pessoa, através da qual projeta-se, identifica-se e individualiza-se no meio social. É o sinal sensível da sua personalidade, destacável do corpo e suscetível de representação através de múltiplos processos, tais como pinturas, esculturas, desenhos, cartazes, fotografias, filmes. (CAVALIERI FILHO, 2010, p. 108)

A seguir, um exemplo de decisão em que a lesão à imagem compõe o processo de assédio:

TRT, 2ª R., 4ª T., RT 20040509090, Ac. 20060388646, Rel. Ricardo Artur Costa e Trigueiros, DOE/SP, 9-6-2006.  
Assédio moral. Isolamento. Ambiente degradado. **Apelidos humilhantes.** Majoração da indenização por dano moral. [...] submetendo-a a gerência, ainda, a apelidos jocosos (‘ratazana’, ‘gata borralheira’, ‘cinderela’), ofensivos à sua dignidade, personalidade e **imagem** perante os colegas, afetando-a no plano moral e emocional, pelas características da discriminação e **reiteração no tempo**, configura assédio moral. [...] Recurso a que se dá provimento parcial para incrementar a condenação por dano moral. (grifo nosso)

Presentes no caso os pressupostos para ocorrência do assédio moral: a conduta perversa por parte da gerência que atribui à vítima apelidos

jocosos, a intencionalidade de ferir, o dano a direito personalíssimo que se caracteriza com a ofensa à imagem da pessoa assediada e a perenidade dos atos que ocorrem reiteradamente.

Conforme explicado antes, se a ocorrência se desse em ocasião isolada, a vítima poderia ajuizar a ação, mas não estaria configurado o pressuposto da perenidade e, portanto, não seria assédio moral. A possível indenização seria calculada em parâmetros diferentes.

O conceito de honra, de acordo com Sônia Mascaro Nascimento (2011), ultrapassa o âmbito dos aspectos pessoais e do círculo familiar, possui uma conotação mais pública e social. Nesse conceito, o bem protegido é a reputação ou a consideração social. Exemplo de lesão à honra:

TST, 3ª T., AIRR 1024/2004-108-03-40.5, Rel. Juiz convocado José Ronald Cavalcante Soares.

[...] Quanto ao dano moral, salientou o v. acórdão revisando que ficou sobejamente comprovada a conduta reprovável da empregadora, empresa de grande porte, que permitiu a existência de ‘castigos’ em seu ambiente de trabalho, determinados pelos superiores (gerentes e supervisores), os quais consistiam na obrigação de o empregado que não conseguisse atingir 70% das metas diárias de vendas que era exigida, fazer cansativas flexões, vestir ‘saia de baiana’, passar batom, usar capacete com chifres de boi e perucas coloridas, etc...., desfilando, ainda, nas dependências da empresa, sob os olhares de outros empregados e visitantes, sofrendo, além disso, xingamento e insultos dos supervisores e gerentes [...]

Intimidade é a esfera da vida pessoal que se resguarda da intromissão ou conhecimento alheio. O procedimento adotado por determinadas empresas de fazer monitoramento eletrônico dos empregados, por exemplo, colocando câmeras em locais que possam expor aspectos íntimos da pessoa, caracteriza-se como lesão à intimidade, mas não se confunde com assédio moral:

TST, 3ª T., AIRR 1208/2004-104-03-40.0, Rel. Juiz convocado Ricardo Machado.

Agravo de Instrumento. Recurso de revista.

1. Preliminar de nulidade. Negativa de prestação jurisdicional. Inexistência. Incólumes os artigos 832 da CLT, 458 do CPC e 93, IX, da CF/1988 quando se constata motivação suficiente a justificar o comando judicial.

2. Dano moral reconhecido. Ratificação. Nos termos do eg. Regional, revelando-se incontroversa a instalação de equipamentos câmeras de filmagem nas dependências dos banheiros de utilização dos empregados, mais especificamente na porta de entrada dos vasos sanitários e mictórios, tal situação, por si só, gera constrangimento moral e social, caracterizando o dano moral. Agravo de Instrumento a que se nega provimento.

TST, 1ª T., RR 1263/2003-044-03-00.5, Rel. Min. Lelio Bentes Corrêa.

Recurso de revista. Indenização por danos morais.

Conquanto não haja discussão nos autos a respeito da publicação ou divulgação das imagens, a conduta da empresa - instalação de câmeras no

banheiro da empresa utilizado pelos empregados - extrapola os limites de seu poder de direção e, por si só, causa constrangimento ao empregado, com nítida violação do seu direito à intimidade. Tem-se, portanto, que o Tribunal regional, ao reconhecer ao obreiro o direito à indenização por dano moral, deu a exata subsunção dos fatos ao conceito contido no artigo 5º, X, da Constituição da República.

Falta nesses casos o pressuposto da intencionalidade. A instalação de câmeras, apesar de ferir o direito à intimidade, possivelmente atenderia à finalidade de prevenir furtos. Esse propósito não corresponde a um intento perverso, no que se conclui estar excluída a configuração do assédio moral.

João Luís Vieira Teixeira cita dois casos típicos de decisões em que os magistrados consideram configurado o assédio moral, mas que o autor esclarece tratar-se de equívoco na interpretação que identificou o fenômeno.

No primeiro caso (TEIXEIRA 2009), trata-se de um caixa de banco que passou a atuar de modo itinerante, prestando serviço em cerca de cinco ou seis cidades do interior, em pequenas agências em que não se justificava, segundo os critérios da empresa, o serviço de caixa fixo.

O reclamante optou por residir na capital, distante daquelas cidades. Suas alegações foram de que, por serem constantes as viagens, ficou privado do convívio familiar e social, além de não poder participar de cursos de aperfeiçoamento, tendo em vista que só podia estar em seu domicílio, nos fins de semana e nos feriados.

Na decisão, foi reconhecido o assédio moral, sob o argumento de que a empresa deveria ter colocado outros empregados para exercer a mesma função em sistema de rodízio, o que impediria a configuração dos problemas de convívio e de aperfeiçoamento profissional do reclamante

João Teixeira discorda desses argumentos, ao afirmar que não ficou provada qualquer atitude de perseguição ao empregado e que, inclusive, após um período de redução de custos, com dispensas no quadro de pessoal, aquela foi uma oportunidade de ele manter o seu emprego, aceitando trabalhar como caixa itinerante.

Também alega o autor que não houve prejuízo de natureza moral, apenas diminuição do convívio social, mas que isso é comum, conforme o tipo de trabalho exercido, como é o de marinheiro, obreiros transferidos para o exterior,

trabalhadores das plataformas em alto mar, aeronautas, trabalhadores que apóiam equipes esportivas em competições nacionais regulares, etc.

No segundo caso, o autor transcreve jurisprudência:

TRT/9 - Proc. 9329-2002-004-09-00-2 - (00549-2004) - Rel. Juíza Marlene T. Fuverki Suguimatsu.

6051465 - Assédio Moral - Sujeição do Empregado - Irrelevância de que o constrangimento não tenha perdurado por longo lapso de tempo - Conquanto não se trate de fenômeno recente, o assédio moral tem merecido reflexão e debate em função de aspectos que, no atual contexto social e econômico, levam o trabalhador a se sujeitar a condições de trabalho degradantes, na medida em que afetam sua dignidade. A pressão sobre os empregados, com atitudes negativas que, deliberadamente, degradam as condições de trabalho, é conduta reprovável que merece punição. A humilhação, no sentido de ser ofendido, menosprezado, inferiorizado, causa dor e sofrimento, **independente do tempo por que se prolongou o comportamento**. A reparação do dano é a forma de coibir o empregador que intimida o empregado [...] Recurso provido para condenar a ré ao pagamento de indenização por danos provocados pelo assédio moral. (DECISÃO TRT/9, *apud* TEIXEIRA 2009, p. 25-26) (grifo nosso)

Conforme se depreende do texto da ementa, essa é uma decisão bem peculiar, pois foge do entendimento que tem buscado tipificar o assédio moral, conforme o marco teórico adotado.

Assediar significa “perseguir com insistência”. O verbo traz a idéia de repetição do ato ao longo do tempo. Portanto, não é aceitável considerar uma ação isolada, assédio moral, como o fez a relatora Marlene T. Fuverki Suguimatsu.

Aliás, o pressuposto de perenidade da conduta é fundamental, pois permite caracterizar como assédio comportamentos aparentemente inofensivos, quando tomados isoladamente. A reiteração, continuidade é que desestabiliza emocionalmente o indivíduo assediado, levando-o à submissão.

O fato de a conduta ser notadamente abusiva, conforme o exemplo anterior, não exclui a necessidade de ela se prolongar no tempo, para que se tenha configurado o assédio moral. Portanto, a consolidação desse fenômeno como instituto jurídico depende também da afirmação da perenidade como seu pressuposto.

Outros dois casos apresentados por João Teixeira são didáticos na precisão com que é excluída a configuração do assédio:

TRT-PR-19316-2003-005-09-00-9-ACO-01662-2007 - 4ª Turma. Relator: Juiz Arnor Lima Neto.

Assédio Moral - Evento Esporádico - Não Configuração - Para a configuração do assédio moral e conseqüente responsabilização do empregador, é mister

que haja a concorrência dos seguintes elementos: gravidade da violência emocional causada pelo empregador; caráter de habitualidade ou permanência da conduta patronal; objetivo do empregador em causar dano à moral do empregado ou marginalizá-lo; e a comprovação do dano à integridade moral do trabalhador. No caso em tela, em que pese tenham sido comprovados os elementos 'violência emocional causada pelo empregador' e 'objetivo do empregador em causar dano à moral do empregado ou marginalizá-lo', **não restou configurado o 'caráter de habitualidade ou permanência da conduta patronal'**, pois os eventos geradores da discórdia ocorreram esporadicamente, durante um período breve de transição. Portanto, diante da eventualidade, não se pode responsabilizar o Réu por assédio moral, uma vez que não restou comprovado o dano à integridade moral da Autora de forma repetitiva e prolongada. (DECISÃO TRT-PR, *apud* TEIXEIRA 2009, p. 24) (grifo nosso)

TRT-PR-2502-2006-242-09-00-8-ACO-12501-2007 - 4ª Turma. Relator: Juiz Arnor Lima Neto.

TRT-PR-18-5-2007 - Dano Moral - Assédio Moral - Não Configuração - A configuração do dano moral necessita de prova, com o intuito de evidenciar o fato causador do dano. '*In casu*', o contexto probatório dos autos **não comprovou a ocorrência do comportamento doloso** ou culposo da Reclamada, capaz de atingir a **honra ou a boa imagem** da Reclamante. O assédio moral não restou configurado, pois foram delegadas tarefas de limpeza à Reclamante em virtude da ausência de empregado específico, o que decorreu da realidade empresarial da Reclamada, **não havendo intenção em rebaixar** a Autora, **muito menos intuito** de forçá-la a tomar a iniciativa do desfazimento do vínculo empregatício. Conseqüentemente, não restando caracterizado o assédio moral, não está presente o dano moral, pois **não houve prejuízo de ordem moral ou conduta culposa** do empregador. Recurso a que se nega provimento. (DECISÃO TRT-PR, *apud* TEIXEIRA 2009, p. 79) (grifo nosso)

No primeiro caso, o relator Arnor Lima Neto apresenta entendimento que diverge daquele da relatora do caso anterior, Marlene T. Fuverki Suguiyatsu, pois afirma a habitualidade ou a permanência da conduta patronal como condição para atribuir ao réu a prática do assédio moral. Assim, confirma o pressuposto da perenidade como condição para existência do comportamento perverso aqui discutido.

Nesse mesmo acórdão podem ser verificados determinados elementos citados pelo relator que, coexistindo na conduta, são imprescindíveis para a configuração do assédio. Esses elementos correspondem aos pressupostos discutidos neste trabalho monográfico, revelando a aproximação entre o entendimento contido no acórdão a respeito do fenômeno em pauta e a hipótese discutida neste estudo para conclusão de curso.

O primeiro deles é a “gravidade da violência emocional causada pelo empregador”, que corresponderia à “conduta abusiva”. A diferença entre a abordagem do acórdão e o sentido de conduta abusiva extraído do marco teórico adotado consiste em que a gravidade da violência não é fator preponderante, segundo o conteúdo do marco teórico.

Lembre-se que o assédio moral pode ocorrer mesmo que o comportamento do assediador contenha apenas um mínimo de ofensividade. A reiteração desse ato é o que leva ao abuso.

Outra diferença ainda nessa primeira comparação está no aspecto da “violência emocional”. Segundo as reflexões sobre o pressuposto da conduta ofensiva, mesmo que não haja sofrimento psíquico (que contém o aspecto emocional), pode se configurar o assédio, pois o seu foco está na conduta do agressor e não nas características psico-físicas do assediado. Desse modo, tem-se por mais adequado na configuração do assédio moral o conceito de “conduta abusiva”, conforme já discutido.

Outros dois elementos contidos no acórdão são “caráter de habitualidade ou permanência da conduta patronal” e “objetivo do empregador em causar dano à moral do empregado ou marginalizá-lo” que corresponderiam respectivamente aos pressupostos de “perenidade” e “intencionalidade”. O sentido dado pelo relator a cada um desses elementos está de acordo com o pensamento extraído do marco teórico adotado a respeito dos pressupostos para a ocorrência de assédio moral.

O último elemento é a “comprovação do dano à integridade moral do trabalhador” que se relacionaria ao pressuposto de “dano”. A diferença aqui está apenas no aspecto de comprovação do dano. O dano moral advém automaticamente do ato lesivo, é um dano presumido, configura-se com a existência do comportamento reprovável. Desse modo, caracterizada a conduta abusiva, confirmado o dano.

O segundo caso, também de relatoria do juiz Arnor Lima Neto, não constitui assédio moral, pois não se encontram presentes os pressupostos de conduta abusiva e intencionalidade. O ato de atribuir tarefas de limpeza à empregada não se caracterizou abusivo e nem foi realizado com a intenção de

ofender sua honra ou forçá-la a pedir demissão. Aconteceu segundo as circunstâncias próprias da empresa em relação a esses serviços.

Ao apresentar as duas decisões judiciais anteriores, João Teixeira externa sua preocupação com o desvio na concepção e identificação do assédio moral, e isso também se verifica nestas passagens:

Diante disso, pensamos que o assédio moral vem sendo um tanto quanto desvirtuado, hodiernamente, seja por alguns doutrinadores, seja por alguns julgadores. Como já se viu, é absolutamente necessária a **'perseguição'** diretamente direcionada à vítima, com o claro **fim de rebaixá-la e ofendê-la moralmente**, para que o assédio moral se caracterize, além da questão da **continuidade dessa conduta**.

Caso se comecem a flexibilizar tais conceitos e entendimentos, caminharemos para um verdadeiro caos nas relações de trabalho e emprego, pois tudo, até mesmo a mais simples advertência, poderá ser caracterizado como assédio moral. (TEIXEIRA, 2009, p. 77) (grifo nosso)

Jorge Luiz de Oliveira da Silva, em artigo que trata do problema da falta de consistência das provas no processo de assédio, converge com a opinião de João Teixeira, quando aponta a equivocada identificação de assédio moral:

Apreciando as decisões sobre o tema, proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho, percebemos que os magistrados confundem o assédio moral no ambiente de trabalho com ocorrências similares, mas que não se enquadrariam como tal. (SILVA, [2009 ou 2010], p. 2)

Jorge da Silva também afirma a necessidade de estarem presentes determinados pressupostos, para configuração da conduta perversa aqui tratada:

Ainda que tais comportamentos tenham o potencial de causar danos relevantes ao trabalhador, na ordem moral e material, não se constituem em assédio moral, por ser este um processo, composto por **comportamentos ofensivos reiterados, direcionado à determinada pessoa ou a determinado grupo individualizável**. (SILVA, [2009 ou 2010], p. 2) (grifo nosso)

Apesar de ser um tema recente na Justiça Brasileira, já se pode ver o delineamento do conceito de assédio moral e o reconhecimento de sua incidência em sentenças e acórdãos que corroboram com a proposta de distinção desse fenômeno, apresentada neste trabalho.

Citam-se alguns:

TRT, 17ª R., RO 1142.2001.006.17.00.9, Ac. 9029/2002, Rel. Juiz José Carlos Rizk, DO, 15-10-2002;

TRT, 15ª R., 4ª Câm., 2ª T., RO 01711-2001-111-15-00-0, Ac. 005807/2003, Rel. Juíza Mariane Khayat F. do Nascimento, DOE/SP, 23-3-2003;

TRT, 4ª R., RO 94700-12.2009.5.04.0811, Rel. João Batista De Matos Danda, Julgamento 02-06-2011;

TRT, 15ª R., 6ª T., RO 02142-2003-032-15-00-5, Rel. Juiz Edison dos Santos Pelegrini, DOE, 9-9-2005;

TRT, 4ª R., RO 0116700-72.2009.5.04.0013, Rel. Juiz Raul Zoratto Sanvicente, 7-7-2011;

TRT, 15ª R., 6ª T., RO 02229-2003-092-15-00-6, Rel. Juiz Edison dos Santos Pelegrini, DOE, 4-11-2005;

TRT, 4ª R., RO 0000014-60.2010.5.04.0401, Rel. Denise Pacheco, Julgamento 16-6-2011;

TRT, 4ª R., RO 0193200-97.2009.5.04.0202, Rel. Desembargador Flavio Portinho Sirangelo, Julgamento 22-6-2011;

#### 4.1.1 VISÃO DOGMÁTICA

Pode-se afirmar, em conformidade com as investigações apresentadas neste trabalho monográfico até este ponto, que o fenômeno do assédio moral ainda não se encontra plenamente consolidado como instituto jurídico. Diante dessa constatação, é importante conhecer o que alguns dos principais autores da ciência do direito já tem abordado a respeito do tema em suas obras.

Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante ressaltam que o assédio moral pode ser gerado pelo contexto da globalização que fez surgir “o novo paradigma do sujeito produtivo, ou seja, o trabalhador que ultrapassa metas, deixando de lado a sua dor ou a de terceiro.” (2009, p. 278).

Esses autores veem o individualismo exagerado como causa para a degradação das relações humanas, no ambiente de trabalho. Tratam também dos tipos de assédio, definindo-os como vertical (do superior ou chefe contra o subordinado), horizontal (entre pessoas do mesmo nível hierárquico) e misto (união do chefe com colegas da vítima) (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2009).

Outro ponto destacado é a ausência de norma criminal que tipifique o assédio moral como crime. Quanto à legislação trabalhista, destacam que não há

norma a respeito do assédio, mas que é possível, por intermédio de interpretação sistemática, “extrair da ordem jurídico-trabalhista uma série de dispositivos legais, objetivando a adequação da solução legal para o assédio moral.” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2009, p. 279) Apontam especificamente o art. 483, alíneas *a* e *b*, da Consolidação das Leis do Trabalho, como dispositivos para enquadramento do assédio, indicando as hipóteses de “o empregador [...] exigir do empregado serviços superiores às suas forças ou alheios ao contrato ou for tratado com rigor excessivo.” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2009, p. 279).

Os autores também dedicam alguns parágrafos para comentar a respeito da necessidade de prova do dano moral decorrente do assédio, a fim de se poder pedir a rescisão indireta do contrato de trabalho e a indenização por dano moral (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2009)

Amauri Mascaro Nascimento (2005) dedica dois parágrafos ao assédio moral em que apresenta a definição que Hirigoyen dá a essa conduta e ressalta a sua diferença para a agressão moral que, segundo esse autor, “está na reiteração da prática que configura esta última [assédio moral], e no ato instantâneo que caracteriza aquela [agressão moral].” (NASCIMENTO, 2005). Além disso, cita os modos com que a conduta pode se configurar, como o isolamento, desprezo, etc.

Maurício Godinho Delgado faz algumas considerações sobre o assédio moral, ao tratar dos requisitos objetivos da rescisão indireta:

Do mesmo modo, o chamado *assédio moral* que consiste na exacerbação desarrazoada e desproporcional do poder diretivo, fiscalizatório ou disciplinar pelo empregador de modo a produzir injusta e intensa pressão sobre o empregado, ferindo-lhe o respeito e a dignidade. Esta conduta pode se enquadrar em distintas alíneas do art. 483 da CLT (“a”, “b”, “d”, “e” e “f”), embora se insira mais apropriadamente, de maneira geral, na regra vedatória do *rigor excessivo* (alínea “b”). (DELGADO, 2008, p. 1214)

Arnaldo Süssekind, em sua obra - Curso de Direito do Trabalho publicada em 2004, não aborda o tema assédio moral. No capítulo que trata de FGTS e indenizações, aborda o dano moral e a importância do cabimento de reparação material para os casos em que o dano moral é configurado.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia dedica menos de duas páginas de seu livro - Curso de Direito do Trabalho - para comentar a respeito do assédio moral. Sobre o tema, ele aborda a ofensa aos princípios da dignidade humana, o conceito

resumido de assédio, os tipos de assédio (vertical, horizontal e vertical ascendente - em que os subordinados assediam o chefe) e a possibilidade da despedida indireta, conforme o art. 483, alíneas *d* e *e*, da CLT, nos casos em que o assédio estiver configurado. (GARCIA, 2010)

Conforme se pode constatar pela leitura dos manuais da dogmática trabalhista, o tema assédio moral já encontra algum espaço nos estudos realizados, porém, com profundidade insuficiente, o que denota não estar o instituto devidamente firmado na doutrina.

Alguns autores não tratam desse fenômeno. Outros tecem rápido comentário. Aqueles que procuram ampliar sua análise fazem uma abordagem limitada a um conceito elementar de assédio moral, tecem algum comentário sobre possíveis fatores desencadeantes da conduta, citam a inexistência de norma legal que o defina tanto na legislação trabalhista quanto na criminal e indicam caminho alternativo para seu enquadramento legal.

Verifica-se, ainda, que, com exceção do comentário de Amauri Mascaro Nascimento sobre a diferença entre assédio moral e agressão moral, não há abordagens a respeito do tema desta monografia, ou seja, dos aspectos que permitem fazer distinções entre o assédio e outras condutas que com ele são confundidas.

## 4.2 VISÃO PSICOSSOCIAL

A distinção do assédio moral em relação a outras figuras igualmente qualificadas como condutas ofensivas também oferece dificuldades para outras categorias profissionais e especialistas de variados campos do saber humano que não os operadores do direito.

Dentre essas condutas, as que mais confundem são justamente as que se caracterizam por uma ofensa isolada.

Estudando o assunto, a psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen (2010) as denominou simplesmente como *agressões pontuais*.

Uma agressão pontual da parte do empregador pode ocorrer, por exemplo, pelo lançamento de uma palavra dura e ofensiva contra o subordinado, colocada após um acesso de raiva ou após constatar um desempenho pífio do empregado.

Essas agressões podem ser fortes e causar danos à saúde da vítima, no entanto, por não terem caráter repetitivo, não configuram assédio moral. Hirigoyen dá um exemplo que pode muito bem esclarecer esse comportamento:

No dia 20 de março de 2000, o Tribunal de Justiça de Versalhes reconheceu que uma recriminação feita por ligação telefônica desencadeou problemas psíquicos graves em uma funcionária do departamento regional de seguro de saúde de Île-de-France e que, por isso, constituía um acidente de trabalho. As críticas teriam provocado “um choque emotivo de reação [...] que gerou uma síndrome ansio-depressiva e a necessidade de um tratamento antidepressivo”. Se as perturbações sentidas por essa pessoa provêm exclusivamente das recriminações por telefone, trata-se decerto de uma agressão violenta, mas não foi, de jeito nenhum, assédio, pois se tratou de um ato isolado. (HIRIGOYEN, 2010, p. 30)

A autora afirma que, em determinadas ocasiões, uma agressão isolada pode constituir assédio moral (HIRIGOYEN, 2010). Isso, segundo ela, ocorreria, por exemplo, em uma despedida particularmente humilhante, em que o trabalhador é surpreendido ao ter seus pertences juntados em uma sacola e deixados no corredor, sua porta trancada e atitudes de evitação por parte da chefia que apenas lhe comunica que, a partir daquele momento, ele está fora da empresa.

Nesses casos, afirma a autora, é possível fazer um levantamento dos antecedentes e descobrir que o empregado já vinha sofrendo pequenas, mas constantes atitudes de hostilidade ou rejeição, como não receber trabalhos que são de sua competência, não ser chamado para uma ou outra reunião, etc. (HIRIGOYEN, 2010)

Com base nas reflexões já apresentadas neste trabalho, fica claro que o exemplo de Hirigoyen, para a distinção do assédio moral, a partir somente da “despedida humilhante”, não se sustenta, pois esta é um ato isolado. No entanto, como que “consertando” a colocação, ela emenda com a extensão do caso a uma busca por condições anteriores que provavelmente demonstrariam se tratar de situação de assédio moral.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Um ambiente de trabalho salutar é fator importante não só para o bom desempenho das empresas, mas também e principalmente, para a promoção do bem estar dos seus empregados.

Infelizmente, no entanto, esse não é o cenário mais comum no mundo corporativo. O trabalhador, além das dificuldades de toda ordem que tem de enfrentar no seu dia a dia, como o transporte caótico das grandes cidades, o trabalho exercido menos pelo gosto e aptidão do que pela necessidade de sobrevivência e a baixa remuneração, pode ainda estar sujeito à perversidade de empregadores desequilibrados.

Pinçando uma das tantas agruras por que passa o obreiro, este estudo procurou discutir o fenômeno da violência psíquica que não vem sendo corretamente identificado, quando de sua ocorrência no dia a dia das organizações.

Como distinguir o assédio moral de outras condutas abusivas e daquelas comuns no mundo do trabalho, diante do fato concreto?

Pelas análises realizadas, com fontes doutrinárias e jurisprudenciais, a conclusão a que se chega é a de que a distinção está na identificação em cada caso concreto dos quatro pressupostos que caracterizam um comportamento como assédio moral: conduta abusiva, perenidade, intencionalidade e dano.

O operador do direito encarregado da defesa do trabalhador que se sentir lesado em sua honra, dignidade ou saúde deverá ponderar os graus de intensidade em que determinada conduta ocorreu, os liames que separam os atos ordinários daqueles que constituem abusos, enfim, a incidência de cada um dos pressupostos do assédio moral acima citados, a fim de melhor orientar seu cliente quanto ao ingresso ou não, na justiça, com a reivindicação de reparação por danos.

Quanto aos que julgam, acreditamos ser de grande valia a produção de estudos que procuram aproximar o mundo do saber jurídico da realidade prática resultante das relações do trabalho.

Na sociedade atual, cada vez mais dinâmica e voltada para um enfoque economicista do mercado de trabalho, em que as ambições desenfreadas do consumismo desconsideram a dignidade da pessoa do trabalhador, é importante

a reflexão dos magistrados sobre os limites do instituto jurídico do assédio moral e suas distinções.

Para os que sofrem, muitas vezes calados e sem ter como se defender, entendemos ser útil conhecer, mesmo sem a profundidade de um jurista, quais comportamentos não podem ser considerados assédio moral e quais pressupostos permitem identificar essa conduta perversa.

A propósito da utilidade dessa delimitação do instituto, cabe conhecer, ainda, os métodos de assédio mais comuns empregados no contexto do mundo corporativo.

Os métodos de assédio são expressos por meio de atitudes hostis tomadas pelo assediador contra sua vítima, apresentadas aqui, em uma classificação definida por Hirigoyen, em quatro categorias, ratificadas por Freitas, Heloani e Barreto:

Concordamos com a distribuição feita pela autora e reproduziremos aqui os tipos de maus-tratos por ela **identificados** e catalogados [...] o agressor pode lançar mão de diversos tipos simultaneamente, o que torna o ataque muito mais poderoso e rápido no seu intento de destruir o outro. (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 32-33)

A listagem não é exaustiva, mas sua leitura permite uma compreensão didática do tema:

#### 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 do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador...
- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete.
- Dar-lhe permanentemente novas tarefas.
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências.
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências.
- Pressioná-la 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 indicadas 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 contato com ela, mesmo o visual.
- É posta separada dos outros.
- Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros.
- Proíbem os colegas de lhe falar.
- Já não a deixam falar com ninguém.
- A direção recusa qualquer pedido de entrevista.

## 3) Atentado contra a dignidade

- Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la.
- Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros...)
- 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 ou 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 a porta 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 ou propostas).
- Não levam em conta seus problemas de saúde. (HIRIGOYEN, 2010, p. 108-109)

Tratando primeiramente da **deterioração proposital das condições de trabalho**, percebe-se que ela é a mais rapidamente percebida, quando o assédio é vertical, ou seja, do superior contra o subalterno.

No entanto, é uma atitude difícil de ser provada, quanto mais sutil for o modo com que se opera: se alguém se acha incumbido de tarefas acima de

sua competência, pode ser contestado com a afirmação de que o trabalho lhe foi imposto, julgando-se que, com sua formação, fosse capaz de executá-lo; pode-se tentar explicar críticas sistemáticas com a afirmação de que o trabalho realizado pelo subordinado tem sido de baixa qualidade.

**O isolamento e a recusa de comunicação** são situações hostis muito sentidas pela pessoa assediada. São criadas tanto pela chefia como pelos colegas.

As tentativas de justificação podem ser: “ele teve de ficar em uma mesa isolada por falta de espaço aqui”, “muito serviço e pouco tempo para conversa”. Tentam demonstrar que o tratamento é geral, mas, na realidade, existe um alvo específico.

Imaginem-se, por exemplo, condutas intencionais como a recusa sistemática em cumprimentar alguém especificamente.

**Os atentados contra a dignidade** ocorrem pela ação da chefia e principalmente de colegas.

Um instrumento comum são “brincadeiras” maldosas, levando a vítima ao constrangimento e mesmo à culpa por “não ter bom humor”. O objetivo é minar-lhe o íntimo, corroendo sua dignidade.

**Violência verbal, física ou sexual** ocorre, quando já se está em um estágio avançado do processo de assédio moral.

Em geral, os assediadores já passaram por alguma das três categorias anteriores e consolidaram a desestruturação sutil da vítima. Nesse ponto, torna-se difícil, inclusive, a intervenção de algum colega em favor do trabalhador assediado.

Em relação às atitudes hostis, Freitas, Heloani e Barreto (2008) acrescentam um dado interessante, ao citarem os trabalhos de Heinz Leymann. Trata-se do comportamento do assediador, a partir do seu gênero.

Entre as mulheres, predominam fofocas e injúrias; exposição da vítima ao ridículo, em público; divulgação de boatos relacionados a problemas de saúde e à vida pessoal e íntima; críticas ao seu trabalho, de modo direto ou indireto, sem dar chance à manifestação de defesa; comentários maledicentes em relação à pessoa assediada.

Entre os homens, as principais condutas dizem respeito à incumbência de tarefas insignificantes ou tarefas novas e em excesso, o que induz ao erro; repressão direta; ameaças orais; negação ao diálogo e evitação; imposição de isolamento; agressão ao credo religioso e às convicções políticas.

Independentemente da categoria de atitude hostil posta em prática, o encaminhamento de uma solução para o caso vai depender do estágio em que se encontra a prática do abuso, conforme se depreende dos estudos de Leymann. Segundo o autor, se de início a vítima não esboça reação, o *mobbing* por si mesmo vai se ampliando, em um efeito “bola de neve”; uma vez instalado, o *mobbing* produz o efeito de estigmatizar a vítima, tornando-se mais difícil eliminá-lo; com a vítima estigmatizada de modo definitivo e assim completamente desconsiderada, os agressores sentem-se livres de qualquer condenação ou punibilidade e prontos para promoverem o seu afastamento total, inclusive com a demissão (conduta de iniciativa do empregado).

Em razão dos argumentos postos à reflexão neste trabalho, pode-se afirmar que é muito importante ter claramente identificada a conduta abusiva do assédio moral. Um fator que contribuiria para isso seria a existência de lei que regulasse a matéria em âmbito federal.

A lei definiria o conceito de assédio moral, as conseqüências de sua ocorrência e apontaria medidas para sua prevenção e repressão.

No entanto, o fato de não existir no ordenamento uma lei criminal ou trabalhista que tipifique o assédio moral e regule os procedimentos para reprimi-lo não significa que não haja fundamento normativo para seu enquadramento.

Na Constituição Federal de 1988, encontram-se insculpidos princípios que garantem a proteção do trabalhador contra atos abusivos. O fundamento constitucional que permite a realização da justiça para os casos de assédio é encontrado no artigo 1º, incisos III e IV e no artigo 5º, inciso X.

O artigo 1º assim prevê:

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:

[...]

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Já o artigo 5º prescreve:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

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

A dignidade da pessoa humana é a qualidade intrínseca do ser racional, por meio da qual lhe são devidos respeito e consideração por parte de todos os membros da comunidade e também do estado, além da proteção contra todos os atos abusivos, da garantia de uma vida saudável e autônoma e do direito de participação social e política.

A dignidade do ser humano e os valores sociais do trabalho são princípios que fundamentam o estado brasileiro. Assim, além de sua vertente de atributo da pessoa, a dignidade foi reconhecida e elevada à posição de princípio constitucional estruturante de toda a ordem jurídica.

Relacionados a esse princípio e mesmo como meio de sua garantia, estão listados na Carta Magna os direitos fundamentais. Estes, em realidade, concorrem para a realização plena da dignidade humana.

A ocorrência do assédio moral viola a dignidade do trabalhador. São atingidos, nesse caso, um ou mais dos direitos fundamentais citados no inciso X do artigo 5º supracitado. Para defesa do obreiro, no próprio artigo 5º encontram-se os mecanismos normativos que vão reprimir e afastar o comportamento abusivo: a obrigação de indenizar a vítima pelos danos materiais e morais decorrentes do ato lesivo.

Portanto, o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana é o fundamento constitucional e a garantia de defesa do empregado contra a prática do assédio moral, suprindo a lacuna deixada pela falta de norma legal que regule o ato abusivo. Com base nesse princípio e por intermédio de uma interpretação sistemática, podem os operadores do direito obter solução adequada para os casos de assédio moral.

Tanto as leis como a conformação e a sedimentação do pensamento jurisprudencial estão intimamente associadas às tensões sociais que pressionam e impelem a sociedade a se mover e se transformar, em um processo dinâmico e

permanente. Cabe e é imprescindível que o legislador e o operador do direito entendam com profundidade um fenômeno social como o assédio moral, pois, desse modo, estarão melhor preparados para enfrentá-lo, contribuindo para a promoção e proteção da dignidade da pessoa humana.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região). Assédio moral - resolução do contrato de trabalho por justa causa do empregador - indenização por dano moral - cabimento. O assédio moral, como forma de degradação deliberada das condições de trabalho por parte do empregador em relação ao obreiro, consubstanciado em atos e atitudes negativas ocasionando prejuízos emocionais para o trabalhador, face à exposição ao ridículo, humilhação e descrédito em relação aos demais trabalhadores, constitui ofensa à dignidade da pessoa humana e quebra do caráter sinalagmático do Contrato de Trabalho. Autorizando, por conseguinte, a resolução da relação empregatícia por justa causa do empregador, ensejando inclusive, indenização por dano moral. Acórdão em Recurso Ordinário nº 01711-2001-111-15-00-0. Recorrente: Comercial Seller Ltda. Recorrido: Luciano Leandro de Almeida. Relatora: Juíza Mariane Khayat F. do Nascimento. Campinas. 21/03/2003. DOE/SP, 23-3-2003

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região). Dano moral. Assédio moral. Ociosidade imposta. Adesão a PDV. Cabe reparação por danos morais, em razão de assédio moral no trabalho, a exposição humilhante e vexatória de empregado colocado em ociosidade, em local inadequado apelidado pejorativamente de “aquário” pelos colegas, além da alcunha de “javali” (já valia alguma coisa...) atribuída aos componentes da equipe dos “encostados”, mesmo que isso decorra de processo de reestruturação do setor ferroviário. Mormente quando o propósito da inatividade é minar as resistências do trabalhador, a fim de obter adesão ao PDV proposto. [...] Sentença mantida. Acórdão nº 053171/2005. Processo TRT nº 02229-2003-092-15-00-6-RO Recorrente: Ferrobán Ferrovias Bandeirantes S.A. Recorrida: Rosana Lopes Leite Relator: Juiz Edison dos Santos Pelegrini. Campinas. 04/11/2005. Disponível em <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19094756/recurso-ordinario-ro-53171-sp-053171-2005-trt-15>>. Acesso em: 25 de outubro de 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região). Dano moral. Assédio moral perpetrado em PDV. Indenização extrapatrimonial devida. Empregado assediado ostensiva e abusivamente a aderir ao PDV, reluta, é colocado em indisponibilidade indefinidamente por mais de um ano, embora remunerada; nesse ínterim é comunicado da dispensa imotivada depois reconsiderada; sofre tortura psicológica pela forma reiterada e prolongada a que esteve exposto a situações constrangedoras e humilhantes, minando a sua auto-estima e competência funcional, depreciando a sua imagem, caracterizando assédio moral decorrente do sofrimento psicológico impingido. Dano moral consumado, merecendo a reparação indenizatória, como forma de aliviar os malefícios causados à dignidade psíquica do trabalhador. Sentença mantida. Acórdão nº 042274/2005. Processo TRT nº 02142-2003-032-15-00-5 RO. Recorrente: Ferrobán Ferrovias Bandeirantes S.A. Recorrido: Regina Aparecida Pierozzi. Relator: Juiz Edison dos Santos Pelegrini. Campinas. 09/09/2005. Disponível em <<http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pDecisao.wListaDecisao>>. Acesso em: 25 de outubro de 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (17ª Região). Assédio moral. Configuração. O que é assédio moral no trabalho? É a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e anti-éticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a Organização. Ac.9029/2002 RO 1142.2001.006.17.00.9. Recorrente: EMBRATEL - Empresa Brasileira de Telecomunicações. Recorrido: Jarbas Machado Relator: Juiz José Carlos Rizk. Vitória. 15-10-2002. Diário Oficial do TRT 17, Vitória, Nº 1554, p. 7884, 15 de outubro de 2002.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Assédio moral. Restando comprovada a tentativa, por parte da reclamada, de fazer com que as reclamantes se demitissem, houve lesão dos direitos da personalidade das mesmas, caracterizando assédio moral. Recurso da reclamada desprovido. (...). Acórdão 0094700-12.2009.5.04.0811 RO Recorrentes: Liderança Limpeza e Conservação Ltda e Marines Lourdes Pereira Dias e outro(s). Recorridos: os mesmos. Relator: João Batista de Matos Danda. Porto Alegre. 2-6-2011. Disponível em <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19524234/recurso-ordinario-trabalhista-ro-947001220095040811-rs-0094700-1220095040811-trt-4>>. Acesso em: 29 de outubro de 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Indenização por dano moral. Assédio moral. É devida indenização por dano moral decorrente de assédio moral, uma vez comprovada a submissão da trabalhadora a tratamento humilhante e desrespeitoso, com constrangimento moral e psicológico, incompatíveis com o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. (...). Acórdão 0000014-60.2010.5.04.0401 RO. Recorrentes: ECT (Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos) e Sirlei Suzin. Recorridos: os mesmos. Relatora: Denise Pacheco. Porto Alegre. 16-6-2011. Disponível em <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19841161/recurso-ordinario-trabalhista-ro-146020105040401-rs-0000014-6020105040401-trt-4>>. Acesso em: 29 de outubro de 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Assédio e dano moral. Comprovada a prática de insultos e ofensas aos direitos da personalidade do autor, por parte de superior hierárquico, tem-se caracterizado o assédio moral, sendo devida a respectiva indenização. Acórdão 0116700-72.2009.5.04.0013 RO. Recorrente: Rio Grande Emergências Médicas LTDA. Recorrido: Paulo Cesar Moraes. Relator: Juiz Raul Zoratto Sanvicente. Porto Alegre. 7-7-2011. Disponível em <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20033851/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1167007220095040013-rs-0116700-7220095040013-trt-4>>. Acesso em: 29 de outubro de 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Indenização por danos morais. Assédio moral. Hipótese em que a reclamante não se desincumbiu do ônus de comprovar, nos termos do artigo 818 da CLT, os fatos que indicou como caracterizadores de assédio moral, de modo a obter das reclamadas a pretendida indenização por dano moral. Sentença mantida. Recurso da autora não provido.

Acórdão 0193200-97.2009.5.04.0202 RO. Recorrente: Adriana Regina Bocianoski Machado. Recorridas: Danielle Princier Cosméticos LTDA e Lojas Renner S.A. Relator: Desembargador Flavio Portinho Sirangelo. Porto Alegre, 22-6-2011. Disponível em <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19900821/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1932009720095040202-rs-0193200-9720095040202-trt-4>>. Acesso em: 29 de novembro de 2011.

CAVALCANTI JÚNIOR, Normando Augusto; SOUZA, Fábio Tomáz de. **O Assédio Moral no Trabalho**. Brasília: Fortium, 2006.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 9 Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7 Ed. São Paulo: LTr, 2008.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. 2 Ed. Campinas: Russell Editores, 2010.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 Ed. rev., atual. e ampl.. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução: Maria Helena Kühner. 13 Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

\_\_\_\_\_. **Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução: Rejane Janowitz. 5 Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009.

LIMA, Amarildo Carlos de; PEREIRA, Simone. **A Aferição do Assédio Moral nas Relações de Trabalho: desafios e possibilidades**. São Paulo: LTr, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 20 Ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral**. 2 Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio Moral - A Importância da Prova**. In: **Assédio Moral no Trabalho - do uso inadequado do poder à cultura do medo: a difícil produção de provas**. [2009 ou 2010]. Disponível em <<http://www.assediomoral.net/publicacoes.htm>>. Acesso em: 11 de outubro de 2011.

SIMM, Zeno. **Acoso Psíquico no Ambiente de Trabalho: manifestações, efeitos, prevenção e reparação**. São Paulo: LTr, 2008.

SOUTO, Karine Gomes dos Santos. **Assédio Moral No Trabalho, Práticas e Consequências**: um estudo de caso nas empresas do ramo de confecções associadas à Câmara de Dirigentes Lojistas de Montes Claros. Montes Claros, 2009. Disponível em: <[http://www.fucape.br/\\_admin/upload/prod\\_cientifica/karine.pdf](http://www.fucape.br/_admin/upload/prod_cientifica/karine.pdf)>. Acesso em: 11 de outubro de 2011.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 Ed. rev. e atualizada. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

TEIXEIRA, João Luís Vieira. **O Assédio Moral no Trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção**. São Paulo: LTr, 2009.

THOME, Candy Florencio. **O Assédio Moral nas Relações de Emprego**. 2 Ed. São Paulo: LTr, 2009.