**FACULDADE EVANGELICA DE RUBIATABA**

**CURSO DE DIREITO**

**LORRANY PATRICIA FERNANDES COELHO**

**A CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL EM RAZÃO DAS CONDUTAS ABUSIVAS DO EMPREGADOR**

**RUBIATABA/GO**

**2019**

**LORRANY PATRICIA FERNANDES COELHO**

**A CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL EM RAZÃO DAS CONDUTAS ABUSIVAS DO EMPREGADOR**

Monografia apresentada como requisito parcial à conclusão do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Rubiataba, sob orientação da professora pós-graduada em Direito Público, Marilda Ferreira Machado Leal.

**RUBIATABA/GO**

**2019**

**LORRANY PATRICIA FERNANDES COELHO**

**A CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL EM RAZÃO DAS CONDUTAS ABUSIVAS DO EMPREGADOR**

Monografia apresentada como requisito parcial à conclusão do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Rubiataba, sob orientação da professora pós-graduada em Direito Público, Marilda Ferreira Machado Leal.

**Monografia aprovada pela Banca Examinadora em \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_**

**Pós-graduada em Direito Público, Marilda Ferreira Machado Leal**

**Orientadora**

**Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba**

**Mestre em Sociedade, Tecnologia e Meio Ambiente, Rogério Gonçalves Lima**

**Examinador**

**Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba**

**Especialista em Direito Público com Ênfase em Gestão Pública, Marcus Vinícius Silva Coelho**

**Examinador**

**Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba**

Porque dele e por ele, e para ele, *são* todas *as coisas*; glória*,* *pois*, a eleeternamente. Amém. Romanos 11:36

**AGRADECIMENTOS**

À Deus, a quem tudo.

À minha mãe Nemilda Fernandes, a quem sempre.

À minha avó Conceição Fernandes e a memória de meu avô Agnel José, que juntos de minha mãe sempre foram minha maior inspiração para que hoje eu pudesse estar concluindo a graduação no curso de Direito.

À minha tia Nilda Fernandes e meus primos Leonardo Henrique e Lorena Sthefany.

À minha orientadora Marilda Leal, pela grande dedicação em me auxiliar na elaboração deste trabalho.

À Instituição e aos professores que direta e indiretamente fizeram parte da minha formação.

Teu dever é lutar pelo Direito, mas se um dia encontrares o Direito em conflito com a Justiça, lute pela Justiça.

Eduardo Juan Couture

**RESUMO**

O presente trabalho monográfico tem como objetivo o estudo das características do assédio moral em razão das condutas abusivas do empregador. Desta feita, o presente trabalho irá abordar, inicialmente, sobre as relações trabalhistas e seus principais elementos para que, posteriormente, seja estudado o que é o assédio moral, seus tipos, suas características, causas e consequências. Além disso, ainda será analisado diversas jurisprudências acerca do tema e caracterização na prática do assédio moral no ambiente laboral. Assim, espera-se compreender como as condutas abusivas surgem nas relações de trabalho e qual seria a maneira correta para se preveni-las ou ainda, combatê-las.

Palavras-chave: Assédio moral; Condutas abusivas; Relações de Trabalho.

**ABSTRACT**

The objective of this monographic study is to study the characteristics of psychological harassment due to abusive behavior of the employer. Therefore, the present work will initially address labor relations and its main elements so that, later on, it is possible to study what moral harassment, its types, characteristics, causes and consequences are. In addition, several jurisprudence will be analyzed on the subject and characterization in practice of bullying in the workplace. Thus, it is expected to understand how abusive behaviors arise in the labor relations and what would be the correct way to prevent or even combat them.

Keywords: Abusive behavior; Harassment; Labor Relations.

**LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CF Constituição Federal

CC Código Civil

CIPA Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CNJ Conselho Nacional de Justiça

CLT Consolidação das Leis do Trabalho

OIT Organização Internacional do Trabalho

MPT Ministério Público do Trabalho

MT Ministério do Trabalho

PCMSO Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

PPRA Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

TRT Tribunal Regional do Trabalho

TST Tribunal Superior do Trabalho

**Sumário**

[1. INTRODUÇÃO....................................................................................................... 11](#_Toc15887232)

[2. RELAÇÕES TRABALHISTAS................................................................................13](#_Toc15887233)

[2.1 ORIGEM DO DIREITO DO TRABALHO.............................................................. 13](#_Toc15887234)

[2.2 CONTRATO DE TRABALHO............................................................................... 16](#_Toc15887235)

[2.3 REQUISITOS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO................................................... 17](#_Toc15887236)

[2.4 PRINCIPIOS DO DIREITO DO TRABALHO........................................................ 18](#_Toc15887237)

[3. ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS....................... 23](#_Toc15887238)

[3.1 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO......................................... 23](#_Toc15887239)

[3.1.1 Definição............................................................................................................ 23](#_Toc15887240)

[3.1.2 Distinção do assédio moral para o assédio sexual........................................... 25](#_Toc15887241)

[3.1.3 Características................................................................................................... 25](#_Toc15887242)

[3.1.4 Tipos de assédio moral..................................................................................... 27](#_Toc15887243)

[3.1.5 Causas e motivações do Assédio Moral........................................................... 29](#_Toc15887244)

[3.1.6 Consequências do assédio moral..................................................................... 30](#_Toc15887245)

[3.2 Danos psicológicos do assédio moral.................................................................. 30](#_Toc15887246)

[4. POSICIONAMENTO JURISPRUDENCIAL QUANTO AOS DANOS DECORRENTES DO ASSÉDIO MORAL...................................................................31](#_Toc15887247)

[4.1 NEXO DE CAUSALIDADE DO DANO PSÍQUICO E A RELAÇÃO DE EMPREGO ....................................................................................................................................35](#_Toc15887248)

[4.1.1 Caracterização dos tipos de assédio em casos concretos................................ 39](#_Toc15887249)

[4.2.3.1 Ação do Ministério Público do Trabalho face ao assédio moral..................... 44](#_Toc15887250)

[5. CONSIDERAÇÕES FINAIS................................................................................... 47](#_Toc15887251)

REFERÊNCIAS..........................................................................................................43

# INTRODUÇÃO

 O tema escolhido para o presente trabalho compreende o estudo da caracterização do assédio moral em razão das condutas abusivas do empregador. Além disso, a identificação e caracterização destas condutas, atualmente, é um dos grandes desafios existentes na justiça do trabalho. Desta feita, importante se faz analisar o assunto e compreender de fato as diversas faces destas condutas.

Salienta-se que a pesquisa se dará aos entendimentos jurisprudenciais de diversos tribunais sobre o tema ora mencionado, tendo em vista que o trabalho busca a caracterização do assédio moral, bem como suas consequências ao indivíduo.

Preliminarmente, será definido o que vem a ser a relação de emprego, bem como, será abordado os princípios que se aplicam a essa relação. Após essa primeira análise, será estudada, o que vem a ser o assédio moral, e ainda quais os danos ao empregado, demonstrando primeiramente sua definição, características, os danos de fato e as consequências destes danos. Por fim, este estudo se baseará nas jurisprudências trabalhistas e seu entendimento majoritário, compreendendo quais as principais divergências do judiciário quanto aos casos concretos e a ação do Ministério Público do Trabalho frente a este problema no ambiente laboral.

Assim, a problemática acerca do tema volta-se para seguinte discussão: Como a relação de causalidade entre as condutas abusivas do empregador e os danos causados ao trabalhador é apresentada em casos concretos e como esse tema é tratado pelos magistrados e pelo Ministério Público do Trabalho?

 Desta feita, o objeto geral deste trabalho consiste em compreender o que vem a ser o assédio moral, e analisar suas diversas formas no ambiente laboral, bem como analisar os danos que podem ser decorrentes de condutas abusivas no ambiente do trabalho.

Destaca-se que este trabalho se justifica a partir da ideia das diversas alterações sociais, políticas e culturais que a sociedade vem sofrendo a cada dia, sendo que a própria ideia de assédio moral vem se transformando à medida que este cenário social é mudado, assim, mister se faz a compreensão da própria evolução acerca do tema.

Vale frisar que o objetivo específico deste trabalho consiste em analisar os principais aspectos e características do assédio moral e, ainda, demonstrar o posicionamento doutrinário e jurisprudencial quanto o nexo de causalidade entre as condutas abusivas do empregador e os danos ocasionados na relação de emprego. Salienta-se que para garantir a satisfação do objetivo específico das questões abordadas neste trabalho, houve uma divisão em três capítulos, conforme já mencionado anteriormente.

Desta feita, para a produção desta pesquisa fora utilizado o método indutivo, sendo assim, após considerar um número suficiente de casos particulares, será possível conclui uma verdade geral. Neste sentido, é possível verificar que este método parte da particularidade, ou seja, de um caso em especial, para uma questão mais ampla e geral, sendo que o método de pesquisa se baseou na legislação, jurisprudência, e a bibliografia, bem como por meio de análises de fontes da internet.

Além disso, as considerações finais apresentarão os aspectos mais relevantes de todo trabalho monográfico, além refletir sobre o tema. Quanto à metodologia empregada, registra-se a utilização de compilação de dados por meio de método indutivo, bem como pesquisa teórica, utilizando embasamentos doutrinários e científicos para explicar a pesquisa.

## RELAÇÕES TRABALHISTAS

 O estudo acerca do nexo de causalidade entre o assédio moral no ambiente de trabalho e os danos psíquicos causados aos empregados, tem como pressuposto a relação de emprego, neste sentido, um dos primeiros requisitos na análise do tema, se faz pela compreensão do que vem a ser a relação de trabalho e a relação de emprego.

Neste sentido será abordado primeiramente a respeito da origem das relações de emprego, sua conceituação, os requisitos para caracterização do vínculo empregatício e, posteriormente, os princípios que regem o direito do trabalho. Desta feita, este capítulo tem por objetivo apresentar a origem histórica do trabalho e as principais conceituações a respeito do tema.

## ORIGEM DO DIREITO DO TRABALHO

As relações de trabalho, de certa forma, se iniciaram nos primórdios das relações humana, onde os mais fracos laboravam em prol dos mais fortes. Todavia, foi apenas no período posterior a revolução industrial, que o direito do trabalho foi tomando forma e se materializando nos moldes ao qual se é conhecimento atualmente.

Em referência a este período, houve as primeiras revoltas sociais em detrimento às péssimas condições laborais na época. Isto se deu, porque com a Revolução Industrial, muito trabalho manual fora substituído pelas máquinas o que ocasionou o desemprego em massa e fez que a condição de trabalho para milhões de trabalhadores fossem as piores possíveis.

A relação empregatícia, como categoria socioeconômica e jurídica, tem seus pressupostos despontados com o processo de ruptura do sistema produtivo feudal, ao longo do desenrolar da Idade Moderna. Contudo, apenas mais à frente, no desenrolar do processo da Revolução Industrial, é que irá efetivamente se estruturar como categoria específica, passando a responder pelo modelo principal de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo emergente. Somente a partir desse último momento, situado desde a Revolução Industrial do século XVII (e principalmente século XVIII), é que a relação empregatícia (com a subordinação que lhe é inerente) começará seu roteiro de construção de hegemonia no conjunto das relações de produção fundamentais da sociedade industrial contemporânea. Apenas a partir do instante em que a relação de emprego se torna a categoria dominante como modelo de vinculação do trabalhador ao sistema produtivo, é que se pode iniciar a pesquisa sobre o ramo jurídico especializado que se gestou em torno dessa relação empregatícia. Esse instante de hegemonia — de generalização e massificação da relação de emprego no universo societário — somente se afirma com a generalização do sistema industrial na Europa e Estados Unidos da América; somente se afirma, portanto, ao longo do século XIX. (DELGADO, 2017, p. 92).

Destaca-se que trabalhadores deste período muitas vezes eram obrigados a trabalhar por 14, 16 horas diárias, com remuneração ínfima. Destarte, com essa situação, os trabalhadores começaram a realizar movimentos sociais e só a partir deste momento, que as primeiras leis trabalhistas começarem a ser aplicadas.

Algumas doutrinas trazem a ideia de que houve quatro fases na evolução do Direito do Trabalho, sendo elas: formação, intensificação, consolidação e autonomia. Na primeira fase, houve a criação da lei de Peel na Inglaterra que tinha como objetivo proteger os trabalhadores e aprendizes no moinho. Depois, surgiu a lei sobre o Trabalho infantil, na França, que proibia o trabalho de menores nas minas.

A fase de *formação* estende-se de 1802 a 1848, tendo seu momento inicial no Peel’s Act, (Lei de Peel) do início do século XIX na Inglaterra, que trata basicamente de normas protetivas de menores, esse diploma legal inglês voltado a fixar certas restrições à utilização do trabalho de menores As Leis dessa fase visavam basicamente reduzir a violência brutal da superexploração empresarial sobre mulheres e menores. Leis essas de caráter humanitário, de construção assistemática. O espectro normativo trabalhista ainda é disperso, sem originar um ramo jurídico próprio e autônomo. (COSTA, 2010).

A segunda fase trata-se da intensificação, considerada entre o ano de 1848 e 1890, e foi marcada pelo Manifesto de 1848, com a criação do Ministério do Trabalho e a liberdade da associação, isto, após as a revoltas sociais na França no mesmo ano. (COSTA, 2010).

Já a terceira fase, conhecida como "consolidação" se deu entre os anos de 1890 a 1919, sendo iniciada com a Conferência de Berlim, em 1890 e a Encíclica Católica *Rerum Novarum* (1891)[[1]](#footnote-1). Esta última realizou tratativas sobre a chamada "Questão Social" que trazia obrigações à empregados e empregadores e enfatizava a ideia da dignidade da classe trabalhadora.

Já no final da Primeira Guerra Mundial, se iniciou a inclusão dos direitos trabalhistas nas Constituições, sendo que uma das primeiras foi no México, em 1917, que passou a limitar a jornada de trabalho em 8 horas diárias. Logo em seguida, em 1919, surgiu a Organização Internacional do Trabalho - OIT, que foi um dos marcos nas regulamentações dos direitos trabalhistas em todo mundo, caracterizando assim a quarta fase da evolução do direito do trabalho, sendo a fase da autonomia que se estendeu até o final do século XIX. (COSTA, 2010).

No tocante à essas primeiras constituições que traziam disposições sobre os direitos trabalhistas, tem-se a constituição da Alemanha Republicana de Weimar, que disciplinava a respeito da liberdade, organização dos empregados em defesa de melhores condições de trabalho, da participação direta dos empregados nas empresas, o seguro social e ainda sobre a fixação de melhores salários. (COSTA, 2010).

Destarte, no contexto internacional, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, trouxe alguns direitos relacionados ao trabalho, como exemplo das férias remuneradas, nas limitações de jornada etc., iniciando uma nova fase no conceito de dignidade da pessoa humana. É possível dizer, que juntamente com a criação da OIT, o Brasil teve umas das primeiras influências externas, a legislar sobre os direitos trabalhistas. (COSTA, 2010).

Desta feita no Brasil, em 1824, com a Constituição do Império, fora abolida as corporações, ampliando a liberdade ao trabalho. Entretanto, ainda neste período, se utilizada muita mão de obra escrava, que foi paulatinamente, sendo substituída pela classe operária.

Até a promulgação da [Constituição Federal de 1934](http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/92083/constitui%C3%A7%C3%A3o-da-republica-dos-estados-unidos-do-brasil-34), considerada a primeira [constituição brasileira](http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/155571402/constitui%C3%A7%C3%A3o-federal-constitui%C3%A7%C3%A3o-da-republica-federativa-do-brasil-1988) a ter normas específicas de Direito do Trabalho, houve uma serie de avanços neste tema como: em 1919 a criação do instituto do acidente do trabalho; em 1923 foi criado o Conselho Nacional do Trabalho que pode ser considerado como o embrião da Justiça do Trabalho no Brasil; em 1925 foi estendido o direito de férias de 15 dias úteis para os trabalhadores de estabelecimentos comerciais, industriais e aos bancários; em 1930 Getúlio Vargas tornou-se presidente e criou o Ministério do Trabalho, Indústria e comércio com o propósito de coordenar as ações institucionais a serem desenvolvidas, resultando em um aumento significativo nas legislações sobre o tema inclusive em relação à previdência social. (CASTRO, 2013).

Como visto, só na Constituição Federal de 1934 que se teve uma influência do constitucionalismo social em já em 1937 a instituição de um sindicato vinculado ao Estado que visava proibir as greves, e assim, era visto como algo antissocial e nocivo à economia.

Com a legislação vaga sobre o Direito do Trabalho, houve a necessidade expressa na organização das normas e complementos destas, assim, em 01 de maio de 1943, surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Além disso, importante destacar que com o advento da Constituição Federal de 1988, os direitos trabalhistas foram impulsionados no contexto da evolução jurídica brasileira.

## CONTRATO DE TRABALHO

O Contrato de trabalho, como conhecido atualmente, está definido no art. 442 da CLT, e trata de um acordo, que versa das relações de emprego entre dois sujeitos, empregado e empregador. Neste sentido, existe um vínculo empregatício. “Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.”

Neste sentido é possível perceber que na relação de trabalho, são estes os principais personagens, o empregado, que é a pessoa física que realiza serviços em um ambiente específico em troca do salário e; o empregador, que pode ser pessoa física ou jurídica que contrata o empregado para se utilizar de sua mão de obra.

Art. 2º da CLT – Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Art. 3º da CLT – Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Desta feita, percebe-se que o contrato de trabalho é o que determina a relação de trabalho e o vínculo empregatício entre duas partes, sendo que deve ser regido pelas normas trabalhistas e seguidas pelo empregador e seus empregados.

Outro aspecto relevante que é evidenciado no art. 3 da CLT, trata-se sobre a ideia de que apenas pessoa física pode ser um empregado. Certo é que não existe a possibilidade de uma pessoa jurídica ter uma relação empregatícia, pois evidenciado a prestação de serviço de pessoa jurídica para o empregador, não se aplicará as normas celetistas.

O contrato de trabalho é celebrado *intuitu personae* em relação ao empregado. É um contato personalíssimo e, por conta disso, além de não se admitir que o empregado seja pessoa jurídica, a prestação de serviço deve ser executada pessoalmente, vetada a substituição por outra pessoa. (JUNIOR, 2012, p. 269).

Ocorre que no Brasil, muitos empregadores tentam burlar a lei para não terem as obrigações com os trabalhadores, assim, “contratam” como pessoa jurídica, porém a relação com o contratado possui todas os requisitos que geram o vínculo empregatício. Por isso, mister se fazer analisar e compreender estes requisitos, conforme será visto a seguir.

## REQUISITOS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Em se tratando do vínculo empregatício propriamente dito, importante se faz propiciar a compreensão do que vem a ser esse vínculo e quais são os requisitos contidos nessa relação, sendo eles: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. Destaca-se que a inexistência de algum destes requisitos pode descaracterizar a formação do que se diz o vínculo de emprego.

No que se refere ao requisito da subordinação, este consiste na ideia de que o empregador manter a voz de comando na prestação do serviço, ou seja, o empregado está hierarquicamente subordinado ao empregador, pois este que determinará o lugar, a forma e modo da execução das atividades laborais.

O requisito que trata da pessoalidade, refere-se a impossibilidade de solicitar que outra pessoa realize os serviços. Já o terceiro requisito se baseia na continuidade, onde demonstra que o contrato é contínuo quanto a prestação de serviços, independente da periodicidade, mas sim da regularidade do desenvolvimento laboral em prol do empregador.

NÃO EVENTUALIDADE: O contrato gera uma continuidade na prestação de serviço, o que mantém uma regularidade no desenvolvimento da atividade em benefício do empregador. Ressalta-se que a [CLT](http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/111983249/consolida%C3%A7%C3%A3o-das-leis-do-trabalho-decreto-lei-5452-43) não determina uma especificidade quanto à periodicidade dos serviços prestados, podendo ser prestados todos os dias da semana, como também de forma semanal, quinzenal, mensal, desde que haja uma habitualidade. (BARROSO, 2016).

Por fim, tem o requisito da onerosidade, ao qual se baseia na contraprestação pecuniária de serviço realizado. Desta feita, existe uma reciprocidade nas obrigações, quais seja: a prestação dos serviços realizados pelo empregado e o salário pago ao empregador.

Cumpre destacar a importância da presença destes requisitos na relação de emprego, pois numa relação entre empregado e empregador, onde um manda e o outro executa, deve-se existir normas que regulamentem tal situação.

## PRINCIPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios que regem os direitos trabalhistas versam sob um grande aspecto constitucional referente ao princípio da dignidade da pessoa humana e suas principais características. É possível afirmar neste contexto, que o direito do trabalho é caracterizado por seis princípios básicos, sendo eles: Princípio da proteção; Princípio da primazia da realidade; Princípio da continuidade; Princípio da inalterabilidade contratual lesiva; Princípio da intangibilidade salarial e Princípio da irrenunciabilidade de direitos.

De início, é possível tratar a respeito do princípio da proteção, sendo que este se baseia na importância da preservação do empregado, trazendo a ideia de que este é o mais fraco da relação, tendo por objetivo, assim, igualar as partes para que ambos não sofram vantagens sobre o outro na relação de trabalho.

“(...) o princípio tutelar influi em todos os seguimentos do Direito Individual do Trabalho, influindo na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesse obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a idéia protetiva-retificadora o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente”. (DELGADO, 2001, pg. 23).

Desta feita, é notório que a ideia é de regular a ideia de justiça e equilibrar a relação. Neste sentido Romita (2003, pg. 23) traz que,

 Não constitui função do direito- de qualquer dos ramos do direito- proteger algum dos sujeitos de cada relação social. Função do direito é regular a relação em busca da realização do ideal de justiça. Se para dar atuação prática ao ideal de justiça for necessária a adoção de alguma providencia tendente a equilibrar os pólos da relação, o direito concede a parte em posição desfavorável alguma garantia, vantagem ou beneficio capaz de preencher aquele requisito.

(...)

Não é função do direito do trabalho proteger o empregado. Função do direito do trabalho é regular as relações entre empregado e empregador, tout court. Afirmar a priori a função protecionista do direito do trabalho em benefício do empregado desconhece a bilateralidade da relação de emprego.

Passando para uma ideia de subprincípios do direito da proteção, tem-se a ideia do *in dúbio pró operário[[2]](#footnote-2)*, semelhante ao *in dúbio pró réu*, do direito penal, que trata a respeito que as normas devem ser interpretadas de forma favorável ao réu, no caso, ao empregado. Assim, é possível dizer que este princípio é uma extensão ao princípio da proteção, pois se resguarda na mesma ideia anteriormente mencionada, ou seja, proteger a parte mais frágil da relação de trabalho.

Outro subprincípio relevante na justiça do trabalho é o da aplicação da norma mais favorável, que aduz que ao ser discutido determinada matéria a qual é cabível duas ou mais normas a respeito do tema, o magistrado poderá afastar a ideia da hierarquia das normas para aplicar a que seja mais favorável ao empregado.

Neste subprincípio fica garantido que, independente de lei específica, será sempre aplicada a norma mais favorável ao empregado. Essa especificação é importante porque, em outros ramos do direito temos a aplicação de princípios como a “lei específica sobrepõe a lei geral”. A norma mais favorável significa que, mesmo que haja uma lei específica sobre o assunto trabalhista em questão, se outra norma em qualquer âmbito for mais vantajosa para o trabalhador, esta será aplicada. (TUROLLA, 2017).

Ademais, tem-se ainda a ideia da condição mais benéfica, ou seja, se houver mudança, por exemplo, no regulamento interno na empresa, as mesmas só terão validade para os novos funcionários, admitidos após as alterações, isso, conforme a súmula 51 do TST.

NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1  - inserida em 26.03.1999) (SÚMULA 51 do TST).

Se tratando do segundo princípio elencado, o da primazia da realidade, pode-se dizer que este trata da ideia de que os fatos prevalecem sobre o que está ajustado formalmente. O próprio artigo 9 da CLT aduz que “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”, ou seja, a realidade dos fatos, demonstrada acima dos documentos apresentados, terá muito mais eficácia e validade.

O terceiro princípio ora mencionado, trata-se do princípio da continuidade, ou seja, as relações empregatícias não devem ser pautadas em atos periódicos e esporádicas, mais sim, de forma contínua.

O contrato de trabalho, como sabemos, é um contrato sucessivo. Daí

resulta que, como acontece com os demais contratos dessa natureza, ele se realiza, de regra, no que se refere à sua duração, sem determinação de prazo. Portanto, o contrato de trabalho caracteriza-se, em princípio, pelo sentido de continuidade; vive enquanto não se verifica uma circunstância a que a lei atribui o efeito de fazer cessar a relação que dele se origina. (MARANHÃO, 2005, p. 264).

Já em relação ao quarto princípio do direito do trabalho, tem-se a inalterabilidade contratual lesiva, que veda qualquer alteração contratual que gere prejuízos ao empregado. A única exceção quanto a este princípio, é o trago no art. 7º, VI, da CF/88, que prevê a possibilidade de redução salarial por meio de negociação coletiva.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

Destarte, também é possível trazer o princípio da intangibilidade salarial, que rege a proteção da contraprestação máxima da prática laboral. Neste sentido, Cruz (2016).

Os proventos salariais são de cunho alimentício, que servem como sustento de sua família, entretanto há certa flexibilização quanto a este princípio, pois mediante ato coletivo pode ser reduzido à carga horaria de trabalho e consequentemente o seu salário, mas, isto só ocorrerá em situação econômica frágil da empresa a qual os mesmos pertencem e é uma exceção a regra. (CRUZ, 2016).

Por fim, verifica-se o princípio da irrenunciabilidade de direito, ao qual fica vedado ao trabalhador renunciar direitos disposto em lei, ou seja, o empregado não pode abrir mão do seu FGTS, férias, etc.

Assim, conclui-se que os requisitos para a caracterização da relação de emprego e os princípios que regem o direito do trabalho, são extremamente importantes para equidade e justiça nas relações trabalhistas atuais, pois nada adianta estar expresso na legislação e ser interpretado de forma diversa pelo empregador em seu próprio favor. Destarte que se fez importante compreender esses princípios e diretrizes para que se possa ser apresentado o que vem a ser de fato o assédio moral no ambiente laboral e suas consequências, que será matéria de estudo nos próximos capítulos.

# ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS

Como mencionado, anteriormente, o assédio moral é um dos problemas mais sérios nas relações de trabalho, sendo que isto resulta de diversos fatores aos quais abordaremos ao longo deste capítulo.

Após analisado como se formam as relações de trabalho e contrato de trabalho propriamente dito, importante se faz a análise do que vem a ser de fato, o assédio moral e analisar como ele atinge o universo laboral, portanto, neste capítulo será abordado a definição de assédio moral, bem como suas características, os danos psicológicos decorrentes e as consequências desse dano.

## ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Para melhor compreensão acerca do tema, mister se faz que, primeiramente, seja compreendido o que vem a ser assédio moral, de forma a evidenciar suas principais formas.

### Definição

O assédio moral se evidencia como uma maneira de abuso emocional em meio ambiente laboral, o que acarreta ao trabalhador, uma intimidação, sentimento de humilhação, isolamento, desmotivação, e inibe o próprio desempenho profissional. (HELOANI 2004).

Na concepção de Leymann apud Glina e Garbin (2005), os tratamentos abusivos pelos empregadores aos seus empregados mostram-se como uma degradação no ambiente laboral de maneira deliberada, ou também aos que possuem posições privilegiadas em relação ao colega de trabalho, também pode proporcionar um quadro de miséria física, psicológica e social, que é denominada como assédio moral.

Neste sentido, até o Conselho Nacional de Justiça - CNJ, já se posicionou acerca do tema, senão vejamos:

Entende-se por assédio moral toda conduta abusiva, a exemplo de gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física de um trabalhador. Na maioria das vezes, há constantes ameaças ao emprego e o ambiente de trabalho é degradado. No entanto, o assédio moral não é sinônimo de humilhação e, para ser configurado, é necessário que se prove que a conduta desumana e antiética do empregador tenha sido realizada com frequência, de forma sistemática. Dessa forma, uma desavença esporádica no ambiente de trabalho não caracteriza assédio moral. (CNJ, 2016).

Destaca-se que as condutas abusivas as quais foram aduzidas, se manifestam de diferentes formas, como palavras ofensivas, gestos, atitudes, que para se caracterizarem o assédio moral, devem ser de forma reiterada pelo superior hierárquico agredindo, diretamente, ao trabalhador de forma psíquica.

O assédio moral é uma forma de coação social, que pode instalar-se em qualquer tipo de hierarquia ou relação social que se sustente pela desigualdade social e autoritarismo. Disso decorre a afirmação de que existe desde os primórdios da civilização humana (DARCANCHY,2006, p.1)

Destaca-se que em alguns casos o assédio moral vem acompanhado da necessidade de se obter resultados e produtividade em algumas funções, o que torna aquele superior hierárquico obcecado apenas em cumprimento de metas, sem que este se importe com o psicológico do seu subordinado.

Algumas grandes empresas fixam ritmos de trabalho quase sem interrupções ou descanso, o que a própria convivência humana dos trabalhadores é controlada por suas extensivas jornadas de trabalho, tendo em vista a grande necessidade de se obter melhores resultados em menor tempo. (HIRIGOYEN, 2002, p. 188-189).

Todavia, quando as empresas ultrapassam estes limites do empregado, sem se importar com o trabalhador, mas apenas com a força de trabalho, acabam por proporcionar atitudes graves aos líderes, encarregados, e demais chefes de departamentos que devem se sobrepor às metas e produções, o que faz com que muitos não respeitem o espaço e os limites de seus subordinados, o que pode ocasionar em inúmeros casos de assédio no ambiente laboral.

### Distinção do assédio moral para o assédio sexual

Embora o próprio nome já forneça indícios da distinção entre ambas situações, na prática, muitos confundem essas figuras. Ocorre que em ambos os casos, existe um atentado contra a dignidade da pessoa humana, enquanto o assédio sexual parte de uma conduta negativa contra a liberdade sexual de uma pessoa, o assédio moral se pauta na invasão do psíquico, e vem a degradar de forma gradativa o próprio psicológico humano.

O assédio sexual está tipificado no art 216-A do nosso Código Penal, que diz “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendências inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. (ANGHER, 2009, p, 562).

Apesar dos dois institutos serem diferentes entre si, na prática, estes podem se relacionar. Em algumas situações, o assediado sexualmente que consegue se esvair de tal situação, começa a sofrer o assédio moral, com a finalidade, em muitos casos, da vítima pedir demissão do trabalho.

### Características

Embora não seja regra absoluta, comumente, aquele que prática o assédio é um superior hierárquico. Destaca-se que uma das principais características do assédio moral consiste na humilhação/ perseguição de forma direta ou indireta com o funcionário. Outra característica do assédio moral consiste na reiteração dos atos, vez que se for praticado de forma isolada, não é caracterizado o assédio moral. Para Conti (2017) a humilhação pode ser entendida em atos que de forma intencional:

- usem de brincadeiras (racistas, sexistas) e outros comentários fora de contexto e que visem denegrir a imagem do colaborador;

- usem de ironia e descaso como ignorar um trabalho feito, desmerecer a inteligência, a formação, ou mesmo a presença do colaborador no ambiente de trabalho;

- a não delegação de trabalho ou delegar funções que estão aquém ou muito além do cargo para gerar constrangimento ou isolamento. Ex: Colocar o colaborador de castigo;

- desvalorizar sofrimento físico ou emocional, mesmo mediante atestados médicos (dizer que a dor é frescura, que quem tem depressão não dá risada, etc);

- não permitir que a pessoa fale ou que se defenda em uma argumentação;

- punições desproporcionais às normas de conduta utilizadas pela empresa;

- tom de voz alto, agressivo, depreciativo;

- a alteração de horários do colaborador para isolá-lo dos colegas e impedir que socialize;

- não permitir folgas, tratar de forma diferente do grupo;

- pressão por cumprimento de metas com humilhações para quem não as atinge (dancinhas da garrafa, entre outras).

Em outro exemplo de assédio moral, é possível citar a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, que tenham por objetivo ridicularizar e diminuir o funcionário ao ponto de prejudicar até mesmo seu desempenho. Algo clássico, pode ser exemplificado nos casos em que o empregador define o "pior" empregado mês, uma situação que expõe o trabalhador de forma a prejudicar diretamente sua integridade psíquica, e que pode se repetir constantemente ao longo do tempo.

A humilhação ao empregado é capaz de criar um isolamento progressivo que na medida das vezes não é perceptível aos outros, mas que lentamente, vai fragilizando o indivíduo de forma emocional.

A legislação brasileira não prevê diretamente os elementos característicos do assédio moral, porém, muitos doutrinadores configuram tais elementos para melhor exemplificar tal situação.

Como já mencionado, o assédio moral se define pera reiteração de uma conduta abusiva que apenas tem como objetivo abalar o psicológico de sua vítima, ou seja, age diretamente no sentimento de exclusão no ambiente de trabalho e afeta até de forma indireta a vivência deste indivíduo em seu ambiente familiar e social de forma total.

Neste sentido, vários doutrinadores trazem os principais elementos do assédio de forma didática, ao exemplo da conduta abusiva, a qual está diretamente relacionada ao que preleciona o art. 187 do CC que trata do ato ilícito, quando é manifestado o excesso dos limites permitidos em lei, “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”. (ANGHER, 2009, p. 159).

Já em se tratando da natureza psicológica de atentar contra a dignidade da pessoa vemos em atos que são ocorrentes contra a integridade mental da vítima. Neste sentido, o ato que é ilícito que atinge a integridade física passa para uma tipicidade diversa do que a prevista em lei, pois torna-se então uma lesão corporal, um dano físico, etc.

Vale destacar que um dos principais temores por muitos doutrinadores, é o que se trata da saúde mental do indivíduo, pois além da possibilidade de adquirir diversas doenças psicológicas, a pessoa pode até mesmo chegar ao suicídio.

No que refere a reiteração prolongada da conduta, nota-se que o assédio moral é diretamente ligado à uma prática abusiva que repete por um tempo, ou seja, o principal elemento para o assédio baseia-se na reiteração da conduta abusiva. Isto porque o fato que é realizado de forma isolada ou sem a presença da habitualidade, não configurará o assédio moral, neste caso, existe um dano moral, mas não o assédio moral, propriamente dito.

Por fim, a finalidade da exclusão é tida como um dos principais elementos do assédio moral, isto porque a junção dos outros elementos dará o término do ato com o fundamento de excluir aquele que foi assediado do grupo. Essa exclusão acontece quando o próprio empregador ou até os colegas de trabalho insistem que a vítima venha a pedir demissão para, por exemplo, realizar tratamento da saúde mental, sendo que isto fora causado pelos próprios colegas ou empregador.

### Tipos de assédio moral

O assédio moral pode ser classificado de quatro formas distintas, sendo estes: o vertical ascendente, descendente, o assédio horizontal e ainda o assédio moral organizacional. (FACURE, 2016).

O assédio moral vertical ascendente, embora extremamente raro, se caracteriza pelo assédio de um ou mais trabalhadores contra o seu superior hierárquico, o que é o menos comum nas empresas, mas que pode acontecer. Veja-se jurisprudência acerca do Tema:

ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE E HORIZONTAL. INÉRCIA DA EMPREGADORA. OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR OS DANOS MORAIS SOFRIDOS PELO EMPREGADO ASSEDIADO. Caracteriza o assédio moral o comportamento dos prepostos ou colegas de trabalho que exponha o empregado a reiteradas situações constrangedoras, humilhantes ou abusivas, causando degradação do ambiente laboral e aviltamento à dignidade da pessoa humana. Com efeito, também pode ocorrer o assédio moral de subordinado para superior (assédio vertical ascendente) ou de pessoas que estão no mesmo grau de hierarquia, como um colega de trabalho (assédio moral horizontal). O comportamento do preposto da ré, que figurou tanto como subordinado e, posteriormente, como colega de trabalho da reclamante, no sentido de expor os trabalhadores de todo um setor a reiteradas situações constrangedoras não elimina o assédio individual também à autora, coordenadora do setor atingido. A reclamante, além de sofrer agressão psicológica a ela diretamente direcionada, via-se, diante da injustificável inércia da ré em barrar o assediador, sem meios de reagir e responder a seus demais subordinados quanto a essa intolerável situação, que tornava insuportável a ela o exercício das funções de coordenadora, diante da grave instabilidade no ambiente de trabalho provocada pelo comportamento agressivo de determinado empregado, o que também colocava em xeque sua própria posição de superioridade hierárquica inerente ao cargo ocupado. Nessa hipótese, resta configurada a obrigação da reclamada indenizar a autora pelos danos morais sofridos, conforme artigos [186](http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10718759/artigo-186-da-lei-n-10406-de-10-de-janeiro-de-2002), [187](http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10718722/artigo-187-da-lei-n-10406-de-10-de-janeiro-de-2002), [927](http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10677854/artigo-927-da-lei-n-10406-de-10-de-janeiro-de-2002) e [932](http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10677562/artigo-932-da-lei-n-10406-de-10-de-janeiro-de-2002), [III](http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10677442/inciso-iii-do-artigo-932-da-lei-n-10406-de-10-de-janeiro-de-2002), do [Código Civil](http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/111983995/c%C3%B3digo-civil-lei-10406-02). (TRT-3 - RO: 02104201114203003 0002104-35.2011.5.03.0142, Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira, Segunda Turma, Data de Publicação: 06/02/2013 05/02/2013. DEJT. Página 96. Boletim: Sim.)

Neste sentido, Martins (2015, p.28), menciona que o assédio vertical ascendente pode ocorrer quando “um grupo de subordinado se insurge contra o chefe em razão da forma de chefiar e de utilizar mudanças radicais no sistema de trabalho. Os métodos do chefe não são aceitos pelo grupo. As ordens de serviço não são cumpridas e há hostilidade ao chefe. O objetivo é desestabilizá-lo (...)”.

Em se tratando do assédio moral descendente, este é caracterizado quando é o empregador ou superior hierárquico assedia o seu subordinado. Este tipo de assédio é o mais comum nas empresas. Como já mencionado, este tipo de assédio pode ser exemplificado quando um diretor, ou gerente, cobra metas extremas de seus subordinados e caso não obtenha êxito, os coloca em situação de total humilhação ou ainda em situações vexatórias perante os outros empregados.

Já no caso do assédio moral horizontal, este acontece quando ocorre entre os funcionários que ocupam mesma posição hierárquica, ou seja, e o assédio moral praticado pelo colega de trabalho. Esse tipo de assédio se manifesta em brincadeiras maldosas, piadas, menosprezo, grosserias, etc., sendo estes elementos de forma repetitiva. Destaca-se que este tipo de assédio também não é muito incomum de ser ver nas empresas.

Por fim, ainda se tem o assédio moral organizacional, este se caracteriza quando o empregado sofre com violências psicológicas pela própria empresa. Em muitos casos, ocorre quando as próprias empresas são extremamente competitivas e estimulam práticas abusivas e disputas entre seus funcionários propagando o medo e fazendo ameaças para o cumprimento dos objetivos desta.

### Causas e motivações do Assédio Moral

Diversas são as causas e os motivos ensejadores ao assédio moral, entretanto, alguns se destacam, ao exemplo da competitividade desenfreada, o individualismo, o medo de perder o trabalho para colegas mais experientes, o receio da descoberta de falhas, etc. Esse conjunto de situações ou até mesmo algumas delas de forma individual, são capazes de promover no individuo a necessidade de inferiorizar o próximo, o que consequentemente, pode ser agravado com o assédio moral.

Via de regra, o assédio parte daquele interessado em promover a desistência do outro a um posto de trabalho, ou até mesmo a pedir demissão da empresa ou ainda, num contexto produtivo, visa o aumento de produtividade sem considerar o limite do trabalhador que está desempenhando à função.

A busca no aumento da produtividade empresarial pelo escuso meio da pressão psicológica é outro objetivo a ser destacado no assédio moral, podendo a pressão psicológica decorrer diretamente da fixação de metas de produtividade superiores a cada mês e, não raro, intangíveis, as quais vêm associadas à constante repreensão e às ameaças de demissão. Nesse quadro, o assediado é mantido a tamanho grau de tensão e estresse que dá ao trabalho muito mais do que pode, ao ponto de, estando exaurido física e emocionalmente, com baixa estima, desistir do posto de trabalho. (MUNIZ, 2008).

Como visto, são inúmeras as causas do assédio moral nas empresas, especialmente àqueles que trabalham sob muita pressão e possuem subordinados diretos aos quais, às vezes, não conseguem atingir os objetivos que lhes são impostos e acabam por sofrendo violência psicológica em seu ambiente laboral.

### Consequências do assédio moral

Em virtude do assédio moral, muitos que passam por este tipo de situação acabam sofrendo com dificuldades emocionais e psicológicas de uma forma devastadora. Heloani (2003 pg. 240), traz que:

o assédio moral no trabalho costuma gerar patologias em suas vítimas, na medida em que faz com que elas acreditem ser exatamente o que seus agressores pensam, ou desejam que sejam. Embora seus agressores tentem desqualificá-las, as vítimas não costumam ser indivíduos doentes ou frágeis. São pessoas que tomam, de forma consciente ou inconsciente, posições de enfrentamento algumas vezes questionando privilégios ou situações injustas. Isso ocorre justamente por não se deixarem dominar, por não se curvarem ou por não aceitarem práticas de desrespeito ou exploração.

Os efeitos decorrentes desta violência acabam por ocasionar um processo destruidor no indivíduo e conduz a vítima à problemas sérios, ao exemplo da depressão, perturbações psicossomáticas, etc. Desta feita, o indivíduo fica incapaz de desempenhar suas atividades laborais e de forma eficiente, acaba sendo prejudicado na sua vida pessoal, se isola e distancia-se da sociedade e limita-se a compreender que o que está sofrendo é normal no ambiente de trabalho.

##  Danos psicológicos do assédio moral

As condutas abusivas no ambiente laboral são responsáveis pelos diversos desencadeamentos de doenças psicológicas e até mesmo físicas, tendo como principais sinais o desenvolvimento de quadros de depressão (que podem desencadear também a Síndrome do Pânico), distúrbios do sono, palpitações, hipertensão, distúrbios digestivos, transtornos alimentares, dores generalizadas, alteração na libido, alcoolismo, tremores, Síndrome de *Burnout,* ideações e tentativas de suicídio. (JANIRO, 2016)

Neste sentido, é válido o estudo acerca das principais patologia e como elas se desenvolvem no ambiente laboral. Iniciando pela depressão que para alguns psicólogos existe já uma predisposição genética da doença ou esse indivíduo passa por um momento de diversos problemas, o que em conjunto com a pressão, humilhação e exclusão no ambiente laboral, acaba por desencadear a doença. A pior situação acerca do tema, ocorre tendo em vista a dificuldade no diagnóstico de tal doença já que para muitos, estar “deprimido” não é sinônimo de estar doente.

Destaca-se que a situação pode piorar caso não seja tratada de forma multidisciplinar com psicólogos e psiquiatra e em alguns casos é necessário até mesmo o uso de antidepressivos.

Já a síndrome do pânico é transtorno de ansiedade que acarreta crises diversas e em meio ao desespero, temor de situações ruins, mesmo sem qualquer motivo aparente. Esses transtornos podem ser seguidos de preocupações persistentes com a possibilidade de que se tenha novas crises o que dificulta a própria relação social do indivíduo. Além disso, quando desencadeado a partir da depressão pode dificultar ainda mais o tratamento. (VARELLA, 2019).

Em se tratando de distúrbios do sono, este pode acarretar diversos transtornos que podem ser classificados por exemplo, como insônia, narcolepsia, distúrbios do ritmo circadiano, entre outras. Um dos principais distúrbios do sono é caracterizado pela insônia que se define pela dificuldade em adormecer ou se manter o sono. Esse distúrbio pode desencadear diversas alterações no indivíduo ao longo de suas tarefas cotidianas, ao exemplo do cansaço constante, humor, sonolência, irritabilidade etc. (MS. 2019).

Outro problema que pode ser desencadeado pelo assédio moral, trata-se das palpitações cardíacas. Essas palpitações provocam acelerados batimentos cardíacos no indivíduo e a partir dessa situação, o indivíduo pode sofrer com outros problemas fisiológicos, conforme já mencionado anteriormente. (PANCHERI, 2018).

No caso da *Síndrome de burnout* está se configura como um estresse excessivo e crônico que é provocado pelo excesso, sobrecarga de trabalho ou ainda elo assédio moral. A síndrome possui diversos sintomas, entre eles exaustão física e emocional, ansiedade, desânimo acentuado, dificuldade de sentir prazer, dificuldade de raciocinar, irritabilidade, preocupação, alterações do sono, sentimentos de incapacidade ou inferioridade, falta de motivação e criatividade. (VALERRA,2019).

Ademais, e possível ainda destacar o estudo do psicólogo basco Iñaki Piñuel y Zabala (2003, p. 78 e 79) que estabeleceu seis tipos de efeitos no indivíduo que sofre algum tio de assédio moral, sendo que estes podem ser classificados como efeitos cognitivos e hiper-reação psíquica, sintomas psicossomáticos de estresse, sintomas de desajustes do sistema nervoso autônomo, sintomas de desgaste físicos resultantes de estresse prolongado, transtornos do sono e cansaço e debilidade.

Em se tratando dos efeitos cognitivos, estes se relacionam com a perda de memória, falta de concentração, depressão, nervosismo, agitação e agressão. Já os sintomas psicossomáticos do estresse sofrido, se manifestam na forma de pesadelos, dores estomacais, diarreias, vômitos, isolamento social etc. Para este estudioso, um dos mais graves efeitos decorrentes do assédio moral, se faz pelo desajuste do sistema nervoso do indivíduo, que acarretarão, como já mencionado, as agitações, falta de ar, hipertensão, sudorese, etc. A questão se traduz pela intensidade e gravidade da situação vivenciada pela vítima, sendo que os problemas mencionados podem desencadear até mesmo doenças degenerativas do sistema nervoso (Parkinson, Alzheimer, etc).

Outros efeitos notáveis são os sintomas de desgaste físicos resultantes de estresse prolongado, tais como dores nas costas e na nuca. Além de ser possível o desenvolvimento de fibromialgia, que é uma síndrome dolorosa não-inflamatória, caracterizada por dores musculares difusas, fadiga, cansaço e dor em pontos dolorosos específicos sob pressão – pontos no corpo com sensibilidade aumentada ou tender-points – (hiper) sensíveis à palpação de cerca de 4 kgf (WOLFE ET AL, 1990, p. 162). Ademais, é importante salientar que esses pontos de alta sensibilidade tendem a aumentar em paralelo com o desenvolvimento da psicopatologia e também com o aumento da agressão psicológica sofrida pela vítima do assédio moral. (OLIVEIRA, 2010).

Alguns doutrinadores também expõem que estas enfermidades de origem emocional estão diretamente relacionadas com prováveis complicações de ordem psicossomática, e esses fatos podem ocasionar uma mudança direta no sistema nervoso central.

A literatura médica específica também é assente em correlacionar tais enfermidades com eventos de origem emocional e prováveis complicações de ordem psicossomática, isso porque essa síndrome é composta de uma interação de fatores exógenos (por exemplo, o estresse) e endógenos (por exemplo, uma disfunção neuroendócrina (FERREIRA, MATSUTANI; MARQUES, 2005, p. 154). Tais fatos podem causar uma modificação funcional do sistema nervoso central e da produção de neurotransmissores adstritos à sensibilidade dolorosa anormal nos pacientes vítimas de assédio. Essas características suscitam a possibilidade de outros distúrbios médicos, como o distúrbio do sono e distúrbios psicológicos em virtude da ausência de liberação de corticotropina, um hormônio produzido no hipotálamo que estimula o eixo hipotálamo-hipófise-adrenal. (OLIVEIRA, 2010).

Neste sentido, já fica clarividente que o assédio moral pode desencadear doenças já bastante graves, mas ainda vale ressaltar que essa situação irá

potencializar um agrupamento de enfermidades no indivíduo. Essa conjunção de problemas num único organismo denominasse como manifestações físicas de “doenças psicossomáticas”, a soma destes problemas é um processo em que o conflito mental pode desencadear no corpo desordens de caráter endócrino-metabólico, ou seja, a soma das enfermidades de caráter emocional, pode desenvolver enfermidades físicas na vítima. DEJOURS et al (1994. 55)

Como já mencionado, em casos extremos, o indivíduo corre risco até mesmo chegar a praticar o suicídio. Sob a ótica da psicologia, o suicídio é compreendido como um último ato de rebeldia ou acusação póstuma da vítima, ou seja, é uma forma de manifestação tardia do que o afligia emocionalmente e psicologicamente. Tal situação ocorre quando o empregado se vê como falho em sua capacidade laboral, mesmo aos anos de experiência e labor. Isto porque ele não consegue sentir gratificação pessoal pelo seu trabalho e a partir desse momento, o indivíduo tende a se autoflagelar, Barreto (2005, p. 37), explica que:

Quando as punições e controles culminam em exclusão do quadro de trabalhadores quer seja através da política de dispensa temporária (lay-off), demissão estimulada ou por justa causa, são muitos os que desestruturam psicologicamente, perdem o rumo da própria vida e praticam suicídio.

Assim, conclui-se que o abalo psicológico sofrido pelo assediado, principalmente, aqueles que antes possuíam um trabalho reconhecido e passam a sofrer com o assédio moral, pode desencadear situações extremas e irreversíveis, como a tendência ao suicídio, considerado para os assediados a única saída do sofrimento psicológicos existente.

# 4. POSICIONAMENTO JURISPRUDENCIAL QUANTO AOS DANOS DECORRENTES DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral se apresenta muito comumente em muitas relações de trabalho, sendo assim, a justiça do trabalho também possui uma enorme demanda acerca desta matéria. Neste sentido, assédio moral fica configurado quando se é provado a existência de atos reiterados e abusivos em meio ambiente laboral, sendo assim, o pleito de indenizações por essa prática ocorre em virtude da comprovação de tal situação.

Neste sentido, mister se faz analisar os diversos posicionamentos acerca do tema em casos concretos, pois na prática, cada situação se apresenta de uma forma diferente, e os magistrados precisam de bastante cautela para conseguirem interpretar tal situação de forma correta e justa.

##  NEXO DE CAUSALIDADE DO DANO PSÍQUICO E A RELAÇÃO DE EMPREGO

O nexo causal é o responsável pela ligação do dano e o fato. Este também é imprescindível para caracterização da responsabilidade civil, pois é o vínculo lógico da conduta aferida ao prejuízo devidamente comprovado. Cavalieri Filho (2012. p. 67) define nexo causal como “elemento referencial entre a conduta e o resultado. É através dele que poderemos concluir quem foi o causador do dano.”

Nota-se é que o conceito de nexo de causalidade não é jurídico, mas sim natural, pois simplesmente determina que o resultado é oriundo da conduta realizada, sendo este, pressuposto da responsabilidade civil seja ela objetiva ou subjetiva.

Nas relações de trabalho perante o judiciário, não basta apenas a comprovação de danos psicológicos de determinado indivíduo que irá se demonstrar o nexo de causalidade do dano e a relação de emprego, mas sim, é necessário se comprovar as condutas abusivas que ocorrem ou ocorrerão em determinado ambiente laboral.

A comprovação das práticas abusivas na empresa, como vimos, deve ser realizada pelo Reclamante, na mesma percepção o Tribunal Superior do Trabalho também indica tal situação. Essa comprovação pode ser realizada por testemunha, que de fato ateste a situação das reiteradas condutas abusivas no ambiente laboral. Este foi o entendimento da Relatora M. Katia Magalhães da 6ª Turma do TST. No caso em tela a trabalhadora era xingada na frente de colegas e sofria deboches de várias formas pelos seus superiores hierárquico, configurando assim o se tratando do assédio moral descendente. Vejamos:

RECURSO DE REVISTA. TRATAMENTO GROSSEIRO E HUMILHANTE DISPENSADO PELO SUPERIOR HIERÁRQUICO. CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL. ÔNUS DA PROVA. O assédio moral fica configurado quando há atos reiterados e abusivos, um processo discriminatório de situações humilhantes e constrangedoras. No caso concreto, conforme consignado no acórdão do Regional, a testemunha indicada pela reclamante informou que a reclamante era sobrecarregada de trabalho em detrimento dos demais empregados, que dois superiores hierárquicos imediatos chamavam a recorrida de incompetente e burra na frente de outros colegas de trabalho e debochavam muito da recorrida em reuniões em que participavam todos os empregados da agência e ainda diziam que quem não estivesse satisfeito deveria vender picolé na praia. Tratando-se de assédio moral, o que se exige é a prova dos fatos que ensejam o pedido de indenização pelos danos à honra subjetiva (consideração da dignidade do ofendido perante si mesmo) e/ou à honra objetiva (consideração da dignidade do ofendido perante terceiros). A reclamante se desincumbiu de provar os fatos alegados, os quais configuram o inequívoco assédio moral, mas o Regional exigiu da empregada desnecessariamente prova superior à que foi robustamente apresentada, ultrapassando de maneira flagrante as regras da distribuição do ônus da prova (arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC). Montante da condenação fixado em R$ 50.000,00. Recurso de revista a que se dá provimento. TRANSPORTE DE VALORES. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. (TST - RR: 10969120105100003, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 26/08/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/11/2015)

A desembargadora Maria Lucia Cardoso da 4ª Turma do Tribunal Regional da 3ª Região aduz que para a caracterização do nexo de causal entre a doença detectada e a prática ilícita por parte do empregador é necessário um conjunto probatório pela parte interessada destas condições objetivas. Vejamos:

ASSÉDIO MORAL - NEXO CAUSAL OU CONCAUSAL COM A ALEGADA DOENÇA OCUPACIONAL - ÔNUS DA PROVA. O assédio moral ocorre por consequência da exposição do empregado a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada laboral, as quais provocam ao obreiro sentimento de humilhação, menosprezo e desvalorização, exigindo, para sua caracterização, conduta e comportamentos reiterados do ofensor. Contudo, para que seja caracterizado o nexo causal (ou concausal) entre a doença verificada no obreiro e a prática ilícita da empregadora (assédio moral), estas condições objetivas têm de ser provadas pela parte a quem interessa, visto que apenas a sua percepção subjetiva dos fatos não tem a mesma consequência, considerando a variação do psiquismo e da sensibilidade de cada indivíduo. (TRT-3 - RO: 00107326420165030036 0010732-64.2016.5.03.0036, Relator: Maria Lucia Cardoso Magalhaes, Quarta Turma).

Neste sentido, outros juristas aduzem pela mesma situação, o ônus de prova é de fato pela parte interessada, todavia, algumas doenças já são rotineiras como decorrentes do ambiente laboral, o que as vezes facilita a identificação do nexo de causalidade de forma mais fácil. Um caso apresentado à 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região abordou tal situação da seguinte forma:

RECURSO ORDINÁRIO. DEPRESSÃO. DOENÇA OCUPACIONAL. EQUIPARAÇÃO AO ACIDENTE DE TRABALHO. ASSÉDIO MORAL. NEXO CAUSAL COM A ATIVIDADE LABORAL. DANO MORAL CARACTERIZADO. Consoante a Organização Mundial de Saúde (OMS), a depressão é uma das doenças mais frequentes na população mundial, constituindo-se uma das maiores questões de saúde pública atualmente. Ocupa também, segundo esta, o segundo lugar dentre as doenças que causam a incapacidade no trabalho, e a projeção é que, até 2020, esteja no ranking da lista, sendo uma realidade que não pode ser olvidada pelo Poder Judiciário. Por outro lado, o entendimento contido no item II da Súmula n. 378 do c. TST não faz restrição a nenhum tipo de doença, concluindo-se, a par do já afirmado, que a depressão pode ser enquadrada na categoria das doenças profissionais. Para que fique caracterizada a depressão como doença profissional, faz-se necessário, contudo, que se concretize o nexo causal entre as atividades do empregado e o episódio depressivo. E, uma vez largamente comprovado nos autos que o obreiro desencadeou o quadro depressivo em virtude de tratamento humilhante que lhe foi dispensado pelo seu gerente no ambiente do trabalho, não há como afastar o direito à indenização. QUANTUM INDENIZATÓRIO. Mostrando-se a decisão do Regional de origem, em estrita sintonia com ditames da razoabilidade e da proporcionalidade, não logra êxito a insurgência quanto ao montante fixado. DEPÓSITOS DO FGTS. Tendo a reclamada, decaído do seu ônus de provar fato impeditivo ou extintivo do direito do autor (art. 818 da CLT), escorreita a sentença que a condenou em fazer os depósitos respectivos. Recurso ordinário a que se nega provimento. (TRT-13 - RO: 00120007820145130026 0012000-78.2014.5.13.0026, Data de Julgamento: 30/03/2016, 1ª Turma, Data de Publicação: 14/04/2016)

Além da indenização que pode ser galgada após o assédio moral sofrido no ambiente laboral, o trabalhador ainda poderá buscar auxílio previdenciário, ao exemplo do auxílio doença. Neste caso, insta destacar que para a configuração da doença profissional, é necessária a comprovação do nexo de causalidade entre o dano sofrido e a relação com o trabalho, para que assim, seja considerada uma doença profissional. Neste sentido, o art. 21-A da Lei 8.213/91 traz que:

Art. 21-A. A perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento.

Vale destacar que a lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 define acidente de trabalho da seguinte forma,

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Neste sentido, é possível afirmar que o acidente de trabalho se trata de um sinistro decorrente à execução do contrato de trabalho e, deste decorre lesão corporal, podendo reduzir a capacidade laborativa do agente ou até mesmo a morte. (NETO, 2008, p. 223). Porém, certas doenças são passíveis de equiparação ao acidente de trabalho, sendo a doença profissional e a doença do trabalho, como expõe os incisos do art. 20 da Lei nº 8.213/91:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas: I - Doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; II - Doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

Destaca-se ainda que na lei 8.213/91 em seu artigo 118 é disposto que o empregado que sofre acidente do trabalho ainda possui garantia de emprego até de um ano após sua alta médica, sendo que o mesmo dispositivo atende claramente também, aquele que desenvolveu certas doenças após ter sofrido por assédio moral laboral.

### Caracterização dos tipos de assédio em casos concretos

Conforme visto anteriormente, existem diferentes tipos de assédio moral, e estes não são caracterizados apenas doutrinária. Esta caracterização do assédio é detectada a partir da análise do caso pelo judiciário. Vejamos,

ASSÉDIO MORAL. REALIZAÇÃO DE EXAMES PERIÓDICOS, ACESSO AO PRONTUÁRIO MÉDICO, PARTICIPAÇÃO EM PESQUISA VOLUNTÁRIA, METAS, CIÊNCIA DO CÓDIGO DE ÉTICA. O assédio moral consiste na perseguição habitual, inoportuna, reiterada, que gera desgaste psicológico e desequilíbrio emocional, além do sentimento de rejeição, podendo inclusive ter cunho sexual. Tal violência pode ser praticada pelo próprio empregador ou por um superior hierárquico, caracterizando o assédio moral vertical descendente, ou, ainda, ser cometida por um colega de trabalho, na hipótese de assédio moral horizontal, ou até mesmo por um empregado subordinado à vítima, o que configura assédio moral vertical ascendente. No caso em tela, o autor não comprovou o comportamento ilícito da sociedade de economia mista, ao solicitar a realização de exames periódicos (o que é permitido pelo artigo 168 da CLT e NR 7), a ciência por meio virtual do Código de Ética revisado e, ainda, ao estipular metas compatíveis com a condição pessoal do trabalhador. Também não há provas acerca do não acesso ao prontuário médico e da aplicação de penalidades caso o empregado não participasse de pesquisa realizada no ambiente da empresa. Recurso não provido.

(TRT-1 - RO: 1589001920075010023 RJ, Relator: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, Data de Julgamento: 07/11/2012, Sétima Turma, Data de Publicação: 2012-12-14)

Como exemplo ao assédio moral horizontal, a 7ª Turma do TST, em 2016, manteve decisão do Tribunal Regional do Trabalho que identificou o assédio moral, mesmo ocorrendo apenas entre colegas. Vejamos,

RECURSO DE REVISTA - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL - OFENSAS PROFERIDAS SISTEMATICAMENTE POR COLEGAS DE TRABALHO - OMISSÃO DO EMPREGADOR - CARACTERIZAÇÃO. A Corte regional concluiu caracterizado o assedio moral em face do sofrimento psicológico experimentado pelo autor em decorrência do tratamento depreciativo e pejorativo que lhe era dispensado pelos colegas de trabalho, respaldado pela conduta omissiva do superior hierárquico. A conclusão regional baseou-se na prova colhida, de forma que, para alcançar a conclusão a que pretende a reclamada, no sentido de que o reclamante não sofreu ofensa a direitos personalíssimos em seu ambiente laboral ou não efetuou reclamações ou queixas sobre os insultos sofridos, seria necessário o revolvimento do acervo probatório, o que é vedado nesta Instância, nos termos do entendimento consubstanciado na Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista não conhecido.

(TST - RR: 7252820125090863, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 09/03/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/03/2016)

Da mesma forma, é possível verificar em outras jurisprudências a configuração do assédio moral vertical descendente, que é o mais comum nos casos concretos.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO . Assédio moral é a conduta individual ou coletiva, praticada de modo continuado e sistemático, de exacerbação de poder e de desrespeito à higidez emocional e psíquica de alguém, mediante a prática de atos ou omissões congêneres ou diferenciados entre si, embora logicamente convergentes. Configurada a conduta irregular pelo superior hierárquico do empregado (assédio moral vertical descendente), responde o empregador pelos efeitos do comportamento ilícito. Dessa maneira, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os fundamentos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido.

(TST - AIRR: 2031820115010003 203-18.2011.5.01.0003, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 13/11/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/11/2013)

Em outro caso, ainda de assédio moral vertical descendente, a vítima foi coagida a pedir demissão em virtude de ser membro da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), sendo assim, perante o conjunto probatório colecionado ao autos, a 2ª Turma do TST manteve a caracterização do assédio moral e a declaração de nulidade do pedido de demissão.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 . NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO. VÍCIO DE CONSENTIMENTO (COAÇÃO). VÍTIMA DE ASSÉDIO MORAL PELO SUPERIOR HIERÁRQUICO. ESTABILIDADE. CIPEIRO. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve a sentença, em que se declarou a nulidade do pedido de demissão, porquanto ficou comprovado, por prova testemunhal, que o ato foi praticado sob coação. Consta do julgado que o reclamante foi vítima de assédio moral pelo superior hierárquico, em virtude de ter sido eleito membro da CIPA . Conforme as premissas fáticas descritas, não há como afastar a nulidade do pedido de demissão do autor. O que a parte recorrente pretende, a pretexto de discussão da distribuição do ônus probatório, é a reforma da decisão no tocante à matéria fática, o que não é possível a esta instância recursal de natureza extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento desprovido. QUANTUM INDENIZATÓRIO. R$ 1 0.000,00 . ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO. REDUÇÃO INDEVIDA. O Regional majorou a indenização por danos morais para R$ 10.000,00, considerando a capacidade econômica da reclamada e o do dano em si (assédio moral praticado por superior hierárquico) . Diante dos parâmetros estabelecidos pelo Regional, observa-se que o arbitramento do valor especificado não se mostra desprovido de razoabilidade ou proporcionalidade, como sustenta a reclamada, ao revés, apresenta-se adequado à situação fática delineada nos autos e apto a amenizar a dor e as dificuldades cotidianas sofridas pelo empregado, não havendo falar em excesso na fixação do quantum indenizatório tampouco em violação dos artigos 5º, inciso V, da Constituição Federal e 944 do Código Civil . Agravo de instrumento desprovido.

(TST - AIRR: 105182320145150129, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 09/10/2018, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/10/2018)

Na seara trabalhista, como já mencionado, muito comum se encontrar exemplos de casos de assédio moral vertical descendente, porém, também é possível deparar com casos excepcionais que tratam do assédio moral vertical ascendente, ou seja, são os subordinados que assediam o superior hierárquico.

ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE E HORIZONTAL. INÉRCIA DA EMPREGADORA. OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR OS DANOS MORAIS SOFRIDOS PELO EMPREGADO ASSEDIADO. Caracteriza o assédio moral o comportamento dos prepostos ou colegas de trabalho que exponha o empregado a reiteradas situações constrangedoras, humilhantes ou abusivas, causando degradação do ambiente laboral e aviltamento à dignidade da pessoa humana. Com efeito, também pode ocorrer o assédio moral de subordinado para superior (assédio vertical ascendente) ou de pessoas que estão no mesmo grau de hierarquia, como um colega de trabalho (assédio moral horizontal). O comportamento do preposto da ré, que figurou tanto como subordinado e, posteriormente, como colega de trabalho da reclamante, no sentido de expor os trabalhadores de todo um setor a reiteradas situações constrangedoras não elimina o assédio individual também à autora, coordenadora do setor atingido. A reclamante, além de sofrer agressão psicológica a ela diretamente direcionada, via-se, diante da injustificável inércia da ré em barrar o assediador, sem meios de reagir e responder a seus demais subordinados quanto a essa intolerável situação, que tornava insuportável a ela o exercício das funções de coordenadora, diante da grave instabilidade no ambiente de trabalho provocada pelo comportamento agressivo de determinado empregado, o que também colocava em xeque sua própria posição de superioridade hierárquica inerente ao cargo ocupado. Nessa hipótese, resta configurada a obrigação da reclamada indenizar a autora pelos danos morais sofridos, conforme artigos 186, 187, 927 e 932, III, do Código Civil.

(TRT-3 - RO: 02104201114203003 0002104-35.2011.5.03.0142, Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira, Segunda Turma, Data de Publicação: 06/02/2013,05/02/2013. DEJT. Página 96. Boletim: Sim.)

No caso acima apresentado é possível perceber essa gama de possibilidades a serem tratadas dentro da matéria de assédio moral, infelizmente, é farta a gama de ações judiciais sobre esse tema o que gera uma total negatividade à diversos empregadores e ainda, um problema sério psicológico aos empregados que passam por esse tipo de situação.

* 1. **ANÁLISE DE CASOS CONCRETOS**
		1. **Sentimento de incapacidade - Processo: 143400-27.2008.5.23.0002**

Trata-se de ação de indenização ajuizada por uma funcionária em face do Banco do Brasil sob o número 143400-27.2008.5.23.0002. A bancária sofria diversas pressões diárias para o cumprimento de metas e era humilhada no ambiente de trabalho, com isso, a funcionária desenvolveu sentimento negativo de incapacidade profissional e teve sua imagem comprometida diante de seus colegas de colegas de trabalho. (CONJUR, 2008)

A funcionária ainda alegou que seu superior hierárquico era autoritário e desrespeitoso, em certa ocasião ao perguntar onde seria o lugar que iria ocupar após a reforma da agência, o mesmo chegou a afirmar que "se dependesse dele, seria no banheiro".

Em primeira instância, após a análise do caso, o juiz fixou a indenização em R$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), a qual não houve concordância do Banco que recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. Também houve recurso por parte da Reclamante, o que ocasionou na sentença mantida pelo Tribunal e a indenização aumentada para R$ 100.000,00 (cem mil reais).

De acordo com o TRT-23, as provas testemunhais do processo demonstraram que as cobranças e ofensas verbais do gerente para com a Reclamante extrapolavam qualquer tipo de poder diretivo na instituição bancária, assim, existia um clima de tensão e insegurança permanente no ambiente laboral. A reclamante também apresentou prova testemunhal de uma trabalhadora que prestou serviço terceirizado na agência, sendo que esta afirmou que a funcionária era tratada com palavras de baixo calão e gestos ofensivos.

O Banco não concordou com o valor arbitrado e recorreu ao TST com interposição de Recurso de Revista, porém, seu recurso não foi conhecido pelo 3º Turma do Tribunal Superior do Trabalho. O relator, Ministro Alberto Bresciani, destacou que segundo entendimento doutrinário, o assédio moral é responsável por provocar danos diversos à saúde do assediado, que pode ter pesadelos, pensamentos negativos, e repetitivos neste sentido. Ele ainda alegou que era incumbência do empregador, neste caso da instituição bancária, de respeitar e conscientizar os trabalhadores acerca do assédio moral, bem como zelar da saúde mental e liberdade laboral, abstendo-se de qualquer prática que exponham seus funcionários a situações vexatórias e degradantes.

* + 1. **Ofensa coletiva- Processo: 90040-64.2006.5.04.0007**

Trata-se de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em face da RBS - Zero Hora Editora Jornalística sob o número 90040-64.2006.5.04.0007. No caso em tela, a editora fora condenada ao pagamento de R$ 300.000,00 (trezentos mil reais) à título de danos morais coletivos vez que submetia seus funcionários à situações humilhantes no ambiente laboral. (CONJUR, 2006)

Em primeira instância, a empresa havia sido condenada em R$ 500.000,00 (quinhentos mil reais), a qual recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul. O TRT-4 reduziu a condenação para R$ 300.000,00 (trezentos mil) por achar elevada o arbitramento anterior, porém, considerou que os depoimentos nos autos eram suficientes para comprovar que eram proferidas ofensas e palavras de baixo calão a todos os funcionários, sem distinção. De acordo com o próprio Tribunal a resistência da empresa em conciliar-se e comprometer-se com assinatura de TAC - Termo de Ajuste de Conduta junto ao MPT, indicou a necessidade da indenização elevada.

A empresa não concordou com tal situação e interpôs Recurso de Revista ao Tribunal Superior do Trabalho. Ocorre que no entendimento de que os ataques persistentes ao rendimento profissional e pessoal dos trabalhadores lesiona e ferem os princípios inerentes à pessoa humana e viola diversos outros valores, o TST denegou seguimento do Recurso.

A RBS ainda tentou impetrar agravo de instrumento para destranca o recurso, porém, a relatora da 7º Turma do TST, Juíza Convocada Maria Doralice Novaes manifestou pelo não provimento do recurso. Em seu entendimento a OIT - Organização Mundial do Trabalho, em 2002, realizou listagem de atitudes e atos que configuram o assédio moral. De acordo com a OIT, medidas que se destinam em excluir pessoas, ataques negativos, ridicularização, abuso de poder, menosprezo, controle inapropriado do rendimento de funcionários etc., são atos que evidenciam o assédio. Assim, a juíza considerou que a decisão de segunda instância estava em conformidade com a doutrina e com o entendimento da corte.

### Ação do Ministério Público do Trabalho face ao assédio moral

No caso anterior mencionado, é possível ver a atuação do Ministério Público, sendo assim, mister se faz a compreensão desse órgão. O ministério Público do Trabalho é responsável por fiscalizar o cumprimento de toda legislação trabalhista frente aos empregadores e empregados nas relações de trabalho, a fim de regularizar e mediar tais relações. É cabível ao MPT a promoção de ações civis pública na Justiça de Trabalho para que seja garantido a defesa dos interesses coletivos, bem como a manifestação direta em processos trabalhistas quando existir interesse para tal e ainda, o MPT pode atuar como mediador em dissídios coletivos, além de atuar como fiscalizador ao direito de greve. (Portal MPT).

Destaca-se que estas são apenas algumas das atribuições do Ministério Público do Trabalho no âmbito laboral, mas que já demostram a grande importância que esse órgão possui. No que se diz respeito a atuação do MPT perante os casos denunciados de assédio moral no ambiente laboral o objetivo do Parquet é alcançar a condenação do empregador nestes casos, bem como o estabelecimento de medidas que impeçam novas ocorrências acerca do tema. Sendo assim, o Ministério Público atua como um protetor do bem comum e não como um procurador em defesa de direitos e indenizações de forma individual.

Como visto, a atuação no MT nas relações de trabalho é muito ampla, sendo assim, além da atuação como fiscalizador da lei, o MT oriente de forma indireta na aplicação de medidas de prevenção e combate ao assédio moral nas empresas.

Ao se tratar das medidas de prevenção podemos elencar o estabelecimento de código de ética na empresa, considerando o expresso repúdio da instituição/empresa ao assédio moral, bem como trazer normas claras que assegurem o respeito no ambiente de trabalho e a fixação de responsabilidades de todos neste aspecto. Além disso, e possível incluir no PPRA e PCMSO a realização de palestras e dinâmicas na semana de prevenção de acidente de trabalho, sobre a ética, relações interpessoais, saúde mental no trabalho, etc. Outra medida a ser destacada trata-se da constituição de órgão ou comissão, composta de empregados eleitos e representante da instituição que ficarão responsáveis por apurações de denúncias acerca do tema, além de participarem de decisões a respeito de punições juntamente ao Departamento de Recursos Humanos, etc.

Vale destacar que as medidas aqui mencionadas trata-se de medidas de prevenção, diferente das medidas de combate. Neste caso, outras são as atitudes que devem ser adotadas, tendo em vista que o problema já ocorreu em algum momento neste ambiente laboral.

Neste sentido, a empresa deve criar mecanismos de oitiva da vítima, contratar profissionais capacitados para auxiliar na resolução dos conflitos existentes, realizar a promoção de reuniões, juntamente com o Departamento de Recursos humanos visando a justificativa de conduta do assediador, ou ainda medidas punitivas extremas com o mesmo e em caso de permanência do assediador na empresa, realizar acompanhamento de sua conduta ara que seja verificado a efetividade da mudança de postura, etc.

# CONSIDERAÇÕES FINAIS

 Conforme apresentado, é possível concluir que o assédio moral se trata das consequências das condutas abusivas no ambiente laboral, sendo estas por meio de exposição constrangedora, humilhação, agressão verbal etc., de modo reiterado e em situações que ferem os direitos da personalidade e dignidade do trabalhador. Também foi apresentado as características e os tipos do assédio moral, quais sejam: horizontal, vertical ascendente, descendente, e o organizacional.

O trabalhou também destacou os danos psicológicos decorrentes do assédio, bem como o nexo de causalidade entre esses danos e a relação de emprego. Vale frisar que ainda fora analisado casos gerais e específicos de assédio moral em empresas e o entendimento jurisprudencial acerca destes casos. O assédio moral, como demonstrado ao longo deste trabalho monográfico é uma realidade atual e por isso, deve ser levada em consideração por empresas e instituições que prezem pelo bem-estar de seus colaboradores de modo geral. Importante frisar que mesmo sem conhecimento, as empresas serão responsáveis em casos de assédio moral sob suas dependências em virtude dos danos que forem causados às vítimas.

Destaca-se ainda que os próprios colaboradores devem estar cientes do que vem a ser o assédio moral, para que estes não confundam o poder diretivo e disciplinar com condutas abusivas no ambiente laboral. É por este motivo que é tão importante que a própria empresa ou instituição haja em busca do preventivo. Além disso, o auxílio dos sindicatos e a intervenção do Ministério Público do Trabalho também são responsáveis pela conscientização acerca do tema, o que tem como principal objetivo a busca de um ambiente laboral que seja saudável para todos os trabalhadores.

**REFERÊNCIAS**

ALMEIDA, Danielle Avila. O princípio "in dubio pro operario" e suas aplicações. 2007. Disponível em: https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3755/O-principio-in-dubio-pro-operario-e-suas-aplicacoes. Acesso em: 05 dez. 2018.

ALVES, Antonio Aparecido Alves. Na origem da Doutrina Social da Igreja: a Rerum Novarum. 2017. Disponível em: https://noticias.cancaonova.com/brasil/na-origem-da-doutrina-social-da-igreja-a-rerum-novarum/. Acesso em 05 dez. 2018.

ANGHER, JOYCE (org.). VADE MECUM. 7. ed. São Paulo: Saraiva. 2009.

BARRETO, Margarida. Assédio Moral: A Violência Sutil – Análise Epidemiológica e Psicossocial no Trabalho no Brasil. 2005. 188 f. Tese (Doutorado) – Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2005.

BARROSO, Sergio Luiz. Quais são os requisitos para formação do vínculo empregatício?. Disponível: https://sergioluizbarroso.jusbrasil.com.br/artigos/363586235/quais-sao-os-requisitos-para-formacao-do-vinculo-empregaticio. Acesso: 06 dez. 2018.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em 03 ago 2018.

BRASIL. Lei 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 10 abr 2018.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/leis/l8213cons.htm. Acesso: 15 abr 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Processo: 0002104-35.2011.5.03.0142. Relator: Sebastião Geraldo de Oliveira, Segunda Turma. Publicação: 06/02/2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Sumúla 51. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\_com\_indice/Sumulas\_Ind\_51\_100.html. Acesso em 15 mar 2019.

CASTRO, Brunna Rafaely Lotife. A Evolução histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil. 2013. Disponível em: https://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil. 2013. Acesso em: 05 dez. 2018.

CAVALIERE FILHO, Sérgio. Programa de Responsabilidade Civil. 10. Ed. São Paulo: Atlas, 2012.

CNJ. O que é assédio moral e o que fazer?. 2016. Disponível em: [http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/84036-cnj-servico-o-que-e-assedio-moral-e-o-que-fazer CNJ 2016](http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/84036-cnj-servico-o-que-e-assedio-moral-e-o-que-fazer%20CNJ%202016)

CONJUR. Bancária assediada ganha indenização de R$ 100 mil. Disponível em:https://www.conjur.com.br/2010-out-25/bancaria-assediada-cumprir-metas-ganha-indenizacao-100-mil.Processo: 143400-27.2008.5.23.0002. Acesso em: 01 mai 2019.

CONJUR. Zero Hora deve indenizar por dano moral coletivo. Processo: 90040-64.2006.5.04.0007. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2010-abr-09/tst-manda-zero-hora-indenizar-danos-morais-coletivos. Acesso em: 01 mai 2019.

CONTI, J. 6 características do assédio moral no trabalho- e como reagir. 2017. Disponível em: https://www.contioutra.com/6-caracteristicas-assedio-moral-no-trabalho-e-como-reagir/. Acesso em 28 fev. 2019.

COSTA, Helcio Mendes da. Evolução histórica do direito do trabalho, geral e no brasil. 2010. Disponível em: https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\_dh=4553. Acesso em 05 dez. 2018.

CRUZ, Adson Pereira da. Princípios do direito do trabalho. 2016. Disponível em: https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9656/Principios-do-direito-do-trabalho. Acesso em: 06 dez. 2018.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho. 3ª ed. editora LTr: São Paulo, 2008, p 223

DARCANCHY, Mara Vidigal. Assédio moral no meio ambiente do trabalho. Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 913, 2 jan. 2006. Disponível em: Acesso em: 18 mar. 2013.

DEJOURS, Christophe. A Banalização da Injustiça Social. Trad. Luiz Alberto Monjardim. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado. — 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 92.

DELGADO, Mauricio Godinho. Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho. LTr- São Paulo: 2001, p. 23.

FACURE, Estevan. Tipos de assédio moral no trabalho. JUSBRASIL. 2016. Disponível em: https://estevanfg.jusbrasil.com.br/artigos/317924376/tipos-de-assedio-moral-no-trabalho. Acesso em: 12 mar 2019.

GLINA, Débora Miriam Raab; GARBIN, Andréia de Conto. Assédio moral no trabalho: aspectos conceituais, jurídicos e preventivos. In: Saúde, Ética & Justiça. São Paulo, 2005.

GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito Civil Brasileiro: Direito de Família. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

HELOANI Roberto. Gestão e organização no capitalismo globalizado. História da manipulação psicológica no mundo do trabalho. São Paulo: Atlas, 2003. 240 pg.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. In: Era-Eletrônica. v.3, n.1, Art. 10, jan./jun. 2004.

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral. Tradução Rejane Janowitzer. 3. ed. Rio de Janeiro: Berttrand Brasil, 2006.

http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\_link=revista\_artigos\_leitura&artigo\_id=5140 >. Acesso em fev 2019.

JANIRO. A. C. Quais as consequências emocionais e psicológicas do assédio moral no trabalho? Como lidar com essa situação?. 2016. Disponível em: https://psicologiaacessivel.net/2016/05/23/assedio-moral-no-trabalho-consequencias-psicologicas/. Acesso em: 02 mar. 2019.

JÚNIOR. José Cairo. Curso de Direito do Trabalho. 7ª ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2012.

MARANHÃO, Délio. Instituições de Direito do Trabalho, 2005, p. 264

MARTINS, Sergio Pinto, Assédio Moral no Emprego. 4ª Ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MPT. O ministério Público do Trabalho. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/mpt-nos-estados. Acesso em: 01 mai 2019.

MS. Distúrbios do sono. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/dicas-em-saude/2055-disturbios-do-sono. Acesso em: 15 mar 2019.

MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no Direito do Trabalho. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XI, n. 57, set 2008. Disponível em: <

OLIVEIRA, Lauro Ericksen. Consequências psicobiofísicas do assédio moral: síndrome de burnout e transtorno de estresse pós-traumático como psicopatologias laborais. 2010. Disponível em: http://www.cchla.ufrn.br/shXIX/anais/GT32/XIX%20Semana%20de%20Humanidades%20-%20Consequ%EAncias%20psicobiof%EDsicas%20do%20ass%E9dio%20moral.pdf. Acesso em: 03 mar. 2019.

PANCHERI, Ivanira. Assédio Moral e saúde: quando o Assédio Moral traz benefícios à saúde. Disponível em:http://estadodedireito.com.br/assedio-moral-e-saude-quando-o-assedio-moral-traz-beneficios-a-saude/. 2018. Acesso em: 15 mar 2019.

PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki. Mobbing: Como Sobrevivir al Acoso Psicológico en el Trabajo. Santander: Sal Terrae, 2001.

ROMITA, Arion Sayão. O Princípio da Proteção em Xeque. LTr- São Paulo: 2003, p. 23.

TRT-1 - RO: 1589001920075010023 RJ, Relator: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, Data de Julgamento: 07/11/2012, Sétima Turma, Data de Publicação: 2012-12-14

TRT-13 - RO: 00120007820145130026 0012000-78.2014.5.13.0026, Data de Julgamento: 30/03/2016, 1ª Turma, Data de Publicação: 14/04/2016

TRT-3 - RO: 00107326420165030036 0010732-64.2016.5.03.0036, Relator: Maria Lucia Cardoso Magalhaes, Quarta Turma

TRT-3 - RO: 02104201114203003 0002104-35.2011.5.03.0142, Rela-tor: Sebastiao Geraldo de Oliveira, Segunda Turma, Data de Publica-ção: 06/02/2013,05/02/2013. DEJT. Página 96.

TST - AIRR: 105182320145150129, Relator: José Roberto Freire Pi-menta, Data de Julgamento: 09/10/2018, 2ª Turma, Data de Publica-ção: DEJT 11/10/2018

TST - AIRR: 2031820115010003 203-18.2011.5.01.0003, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 13/11/2013, 3ª Tur-ma, Data de Publicação: DEJT 22/11/2013

TST - RR: 10969120105100003, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 26/08/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/11/2015

TST - RR: 7252820125090863, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 09/03/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/03/2016

TUROLLA, Rodolfo. 6 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO. 2017. Disponível em: https://www.politize.com.br/principios-do-direito-do-trabalho/ Acesso em 06 dez. 2018.

VARELLA. D. Síndrome de burnout. Disponível em: https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout/. Acesso em: 02 mar. 2019.

VARELLA, D. Síndrome do pânico. Disponível em: https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-do-panico-2/. Acesso em: 12 mar 2019.

1. O primeiro documento do que chamamos de “Doutrina social da Igreja” foi a encíclica que tem o título latino de Rerum Novarum e em português “Das coisas Novas”, publicado em 1891. (ALVES, 2017). [↑](#footnote-ref-1)
2. O princípio do ‘*in dubio pro operario*’ é de natureza exclusivamente hermenêutica, quando o julgador, ao deparar-se com um dispositivo legal de sentido dúbio, adotará a interpretação que for mais benéfica ao trabalhador, considerando-se que as leis trabalhistas, por princípio, são protetivas do hipossuficiente. (ALMEIDA, 2007). [↑](#footnote-ref-2)