

**BRUNO TANGANELLI FARAH**

**CONFIGURAÇÃO E REPARAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NA  
RELAÇÃO DE TRABALHO**

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO –**

**COGEAE**

**2013**

**BRUNO TANGANELLI FARAH**

**CONFIGURAÇÃO E REPARAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NA  
RELAÇÃO DE TRABALHO**

Monografia apresentada como exigência para obtenção de título de Especialista em Direito do Trabalho, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – COGEAE, sob orientação do Professor Mestre Dr. Leonel Maschietto.

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO –  
COGEAE  
2013**

À

**Banca Examinadora**

Monografia para o curso de Especialização em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – COGEAE (Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão)

**Título: CONFIGURAÇÃO E REPARAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NA  
RELAÇÃO DE TRABALHO**

Autor: BRUNO TAGANELLI FARAH

Orientador: Leonel Maschietto

A Banca após examinar o candidato considerou-o \_\_\_\_\_ com a nota \_\_\_\_\_.

São Paulo, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

Agradeço muito minha família, por tudo que fizeram, fazem e farão por mim e pelo que representam em minha vida, sempre me apoiando e nunca me deixando desistir jamais. À minha namorada, pela paciência e gratidão.

Meus sinceros agradecimentos ao Professor Leonel, pela compreensão, colaboração e dedicação em todo o período do curso.

O Homem é o sujeito do trabalho e, como tal, não se pode dele separar seu valor ético, e é justamente nessa dimensão ética que devem ser procuradas as fontes de dignidade do trabalho, porque não se devem levar em conta apenas o gênero do trabalho que se realiza, mas, sobretudo, o fato de quem executa é uma pessoa.

**Papa João Paulo II**

## RESUMO

O fenômeno do Assédio Moral vem se tornando cada vez mais comum no atual contexto das relações de trabalho, sendo objeto de estudo de vários pesquisadores nos últimos anos e atraído a atenção das autoridades e dos operadores do Direito do Trabalho. Tal fenômeno submete o trabalhador a constantes humilhações, perseguições e maus tratos, abalando gravemente sua saúde física e psicológica. A proposta do presente trabalho é oferecer uma visão geral, mas fundamentada juridicamente, principalmente no que diz respeito a Configuração e Reparação do Assédio Moral, demonstrando que os trabalhadores que os trabalhadores assediados moralmente merecem receber do Estado uma legislação específica contra o assédio moral, em razão dos inúmeros prejuízos advindos dessa conduta abusiva. Abordará o reconhecimento expresso da competência da Justiça do Trabalho pela Emenda Constitucional n.º 45, o Assédio Moral na Consolidação das Leis do Trabalho, bem como os elementos caracterizadores do fenômeno em juízo. Depois de colocada a definição de assédio moral, as condutas que podem ser interpretadas como assédio e os sujeitos do assédio, o estudo irá tratar ainda dos tipos de assédio, podendo ser: assédio vertical descendente, assédio horizontal, assédio vertical descendente e o assédio misto. Ao final, serão indicados os critérios de reparação do dano causado, mencionado as premissas fundamentais que o Magistrado deve utilizar para arbitrar a devida indenização.

## **ABSTRACT**

The phenomenon of Moral Harassment is becoming increasingly common in the current context of labor relations, being studied by many researchers in recent years and attracted the attention of authorities and operators of Employment Law. This phenomenon submits the worker to constant humiliation, persecution and maltreatment, seriously undermining their physical and psychological health. The purpose of this paper is to provide an overview, but legally justified, especially with regard to configuration and repair of Moral Harassment, showing that workers who morally harassed workers deserve state specific legislation against bullying in because of the numerous losses arising from such abusive conduct. Address the explicit recognition of the competence of the Labour Court by Constitutional Amendment. No. 45, Psychological Harassment in the Consolidation of Labor Laws, as well as the elements that characterize the phenomenon in court. After you put the definition of harassment, the conduct that can be construed as harassment and the subject of harassment, the study will also address the types of harassment, may be: harassment downward vertical, horizontal harassment, bullying and harassment downward vertical mixed. At the end, the criteria will be shown to repair the harm caused, the fundamental premises mentioned that the Magistrate should use to arbitrate due compensation.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO 1 – Contextualização histórica	13
CAPÍTULO 2 – Assédio Moral: conceituação e tipologia	
2.1. Conceito de Assédio Moral	17
2.2. Práticas e condutas configuradoras do Assédio Moral	19
2.3. Tipos de Assédio Moral	22
2.3.1. Assédio Moral Vertical Descendente	22
2.3.2. Assédio Moral Horizontal	23
2.3.3. Assédio Moral Horizontal por Aderência	24
2.3.4. Assédio Moral Vertical Ascendente	24
2.3.5. Assédio Moral Misto	25
2.4. Exemplificando as hipóteses de Assédio Moral	25
2.5. Condutas que não configuram o assédio moral	27
2.6. Assédio Moral X Assédio Sexual	29
CAPÍTULO 3 – Assédio Moral e o Direito Brasileiro	32
3.1. Dano Moral como resultado	35
3.2. Da diferença entre Dano Moral e Dano patrimonial	37
3.3. O Assédio Moral na Consolidação das Leis do Trabalho	40
3.3.1. Necessidade de lei específica	41
3.4. Competência da Justiça do Trabalho	43
3.5. Comprovação do Assédio Moral em juízo	44
3.5.1. A dificuldade da Prova	47
3.5.2. Direito à indenização	47
3.6. Critério de Reparação	48
CONCLUSÃO	55
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
ANEXOS	59

## INTRODUÇÃO

A presente monografia terá como objeto de estudo a Configuração e Reparação do Assédio Moral nas relações do Trabalho, tem que vem ganhando bastante destaque no ordenamento jurídico brasileiro por se considerado uma das maiores ameaças no ambiente de trabalho moderno.

O presente estudo tem o intuito de buscar determinados conceitos para o assédio moral, discorrendo sobre suas diversas formas, traçando situações que embora seja similar ao assédio, não pode ser confundido com assédio moral.

Para a psicanalista e vitimóloga francesa Marie-France Hirigoyen, o assédio moral nas relações de trabalho pode ser definido como:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.<sup>1</sup>

Importante mencionar que o assédio moral está diretamente vinculado à nossa estrutura emocional-sentimental, conhecida popularmente como caráter.

Utilizado primeiramente pela psicologia, o termo “assédio moral” entrou a pouco tempo no mundo jurídico. A priori, o que se caracteriza o assédio moral, também conhecido como *mobbing* (Itália, Alemanha, e Escandinávia), *harcelement moral* (França), *acoso moral* (Espanha), terror psicológico entre

---

<sup>1</sup> HIRIGOYEN, Maria-France. *Assédio Moral: A violência Perversa do Cotidiano*” (Tradução de Maria Helena Küher – Original: “Le harcèlement moral”), 4ª Edição, Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2002, pág. 65.

nós, além de outras denominações, são atentados contra a dignidade humana, manifestados, de início, na família e na escola, quando se confrontam filhos e alunos com predileções ostensivas, respectivamente.

Com efeito, a exibição de valores, o relato do brilho e da glória de uns com o ostracismo de outros gera ciúmes, inveja e rivalidades, sentimentos que todos nós podemos ter como reações ocasionais seguidas de arrependimento. É importante salientar, contudo, que se uma pessoa encontra-se em crise emocional fica mais suscetível a ser levada por esses sentimentos a se utilizar de mecanismos perversos para se defender.

Em linhas gerais o assédio moral é configurado através de uma conduta abusiva, sendo esta caracterizada através de gestos, palavras, comportamentos, que atenta contra a dignidade ou até mesmo contra a integridade física de uma pessoa, vindo ameaçar seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

Observa-se ainda que, para que haver a configuração do assédio é necessário haver os sujeitos, sendo que aquele que assedia, ou seja, conhecido como perverso, assediador é denominado como sujeito ativo, e aquele que sofre as agressões, humilhações é tido como sujeito passivo.

Por fim, o fenômeno se manifesta em várias outras áreas da sociedade, principalmente e em sua grande maioria no trabalho, passando a receber tratamento jurídico, quer por meio da doutrina, quer por meio da jurisprudência.

Sobre o tema deste trabalho, importante descrever as sábias palavras da doutrinadora Alice Monteiro de Barros, doutora em direito pela Faculdade de Direito da UFMG e Juíza do TRT da 3ª Região, *in verbis*; “é

*exatamente a necessidade de proteção à dignidade do empregado que justifica a punição do Assédio Moral. Este é o seu fundamento.”<sup>2</sup>*

---

<sup>2</sup> BARROS, Alice Monteiro. **Assédio Moral. In: Síntese Trabalhista**, Ano XXI, n.º 184, Porto Alegre: Síntese, outubro de 2004, pág. 138.

## Capítulo 1

### CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA

Antes iniciar o histórico propriamente dito, cabe mencionar que o cerne do assédio moral se encontra justamente na desvalorização do trabalho humano.

Por isso, somente através de uma análise histórica da valorização do trabalho humano, desde suas formas iniciais até o surgimento das relações de trabalho, teremos a oportunidade de observar nitidamente as mudanças nos valores da sociedade que levaram à atual conjuntura de desvalorização do trabalho humano em si.

Segadas Viana, a respeito da valorização do trabalho afirma que:

Aos escravos eram dados os serviços manuais exaustivos não só por essa causa como também porque tal gênero de trabalho era considerado impróprio e até desonroso para os homens válidos e livres.<sup>3</sup>

O trabalhador na Sociedade Pré-Industrial, em que vigorava a Escravidão, era uma mercadoria, um objeto de seus donos, mesmo comportamento que ocorria na época da Servidão, na qual os camponeses, em troca de moradia e proteção, trabalhavam exaustivamente e entregavam parte considerável da produção rural para seus senhores feudais. O Trabalho era vinculado à noção de sofrimento, dor, castigo, indignidade e desonra.

---

<sup>3</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**. 19ª Edição. Atualizada, São Paulo: LTr, 2000, pág. 25.

Na época das Corporações de Ofício, os trabalhadores ainda eram tratados como inferiores, pois estas exerciam um poder autoritário, apenas com objetivo próprio e realização de seus interesses, porém com algumas liberdades.

A acepção desvalorizadora e desumana do trabalho somente começou a perder seu significado a partir do final do século XVIII. Os novos ideais lançados por pensadores iluministas fundaram a base teórica para uma mudança radical, culminando com a Revolução Francesa em 1789, e com a 1ª Revolução Industrial.

Nesse contexto, as relações do trabalho evoluem, expandindo-se o trabalho contratado. Foi aberta a possibilidade de conscientização da massa trabalhadora, apesar de que dentro das fábricas e das indústrias, as condições de trabalho eram péssimas.

Com as mencionadas revoluções foram rompidas antigas tradições e concepções, constituindo-se uma nova sociedade pautada em uma gama de valores que não raramente se confrontariam: liberdade, igualdade e fraternidade versus capital, produção e lucro. Além disso, surgiu a figura do assalariado e instaurado o Princípio da Ampla Liberdade de Contratação, sem qualquer limite à vontade das partes.

Nestas revoluções, os maiores derrotados eram sempre os trabalhadores, os quais, famintos e maltratados, não tinham outra opção a não ser derramar seu sangue na luta por melhorias; e elas demoraram a vir. Havia a superexploração dos trabalhadores (incluindo a mulher e o menor), sujeitos a jornadas diárias extremamente cansativas e baixos salários, sem receber nenhuma proteção do estado, muito menos de grupos sociais.

A partir do final do século XVIII, o trabalho, gradativamente, deixava de ser visto como castigo, pena, sofrimento. E é a tomada de

consciência dos trabalhadores e da sociedade que foi determinante para que o trabalho voltasse a ser valorizado. Com um novo modo capitalista de organizar a sociedade, era necessário aliar o capital à força de trabalho. O trabalho transformou-se em necessidade social, em um direito e, também, em um dever, em razão do papel que passou a desempenhar na sociedade.

No período pós-industrial, século XX, o processo de produção da indústria deslocou-se para outros setores, ganhando destaque a automação fabril e a informatização dos serviços, diminuindo a mão de obra e aumentando a produção. A redução na demanda ocasiona o desemprego, além do subemprego.

Com as novas tecnologias advindas do processo de Globalização, o trabalhador se vê na necessidade de conhecê-las e aprimorá-las, para que não seja substituído. Aumenta-se a competitividade, pois cada vez mais se exige estudo, formação. A globalização produz efeitos desgastantes nas relações de trabalho.

A década de 90 reflete uma política neoliberal, com abandono do conceito de Estado do bem estar social. Enquanto se privilegiam os grandes grupos econômicos, as pequenas e médias empresas quebram em decorrência do dano causado pelas políticas econômicas.

Este estímulo à produção mediante a competitividade gera um contexto profissional perfeito para o aparecimento do assédio moral. Neste sistema, as pessoas são levadas a defenderem o que é seu – emprego, promoção, premiação – a todo custo, violando diretamente a própria dignidade humana, pois as pessoas ao redor passam a ser encaradas como inimigos em potencial, deixando de ser consideradas colegas de trabalho.

Logo, o ambiente de trabalho fica propício ao tratamento hostil, as situações humilhantes, as condutas abusivas, que pode acarretar no processo tão destruidor como o assédio moral.

Assim, é importante ressaltar o nexos causal existente entre a globalização econômica aliada à atual organização econômica de trabalho e as diversas formas de sofrimento no trabalho. O site especializado no assunto, [WWW.assediomoral.org](http://WWW.assediomoral.org)<sup>4</sup>, comenta o seguimento, sobre esta realidade:

O desabrochar do individualismo reafirma o perfil do novo trabalhador: autônomo, flexível, capaz, competitivo, criativo, agressivo, qualificado e empregável. Estas habilidades o qualificam para a demanda do mercado, que procura a excelência e saúde perfeita. Estar apto significa responsabilizar os trabalhadores pela formação/qualificação e culpabilizá-los pelo desemprego, aumento da pobreza urbana e miséria, desfocando a realidade e impondo aos trabalhadores um sofrimento perverso.

Como se verifica, o assédio moral não é fenômeno recente. Pode-se dizer que é tão antigo quanto o próprio trabalho. Entretanto, o tema somente ganhou relevância nas últimas décadas, sendo um risco invisível, mas concreto, nas relações de trabalho que nasce no bojo da globalização econômica e das políticas neoliberais.

Somente na virada deste século é que o tema passou a receber tratamento jurídico, quer por meio da doutrina, da legislação, quer por meio da jurisprudência: embora se afirme que já havia trabalhos sobre o assunto desde os anos 70, sem contudo, definir o assédio moral, e o estudando juntamente com o estresse e a saúde laboral.

---

<sup>4</sup> Disponível em: [WWW.assediomoral.org](http://WWW.assediomoral.org). Acessado em 18.10.2012.

## Capítulo 2

### ASSÉDIO MORAL: CONCEITUAÇÃO E TIPOLOGIA

#### 2.1) Conceito de Assédio Moral

O assédio moral é um fenômeno típico da sociedade atual, não sendo restrito a um local específico, mas, antes, constituindo um problema de amplitude global. Por esta razão, fica difícil estabelecer sua definição e estabelecer uma só terminologia.

Para a estudiosa francesa Marie-France Hirigoyen, umas das maiores autoridades no assunto, conceitua:

O assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho; e a seguir, esclarece: Cada ataque tomada de forma isolada não é verdadeiramente grave: o efeito cumulativo dos microtraumatismos frequentes e repetidos é que constitui a agressão.<sup>5</sup>

Já o pioneiro no tema, o médico alemão e pesquisador na área de psicologia do trabalho, na Suécia, Heinz Leymann, define o assédio moral como:

A deliberada degradação das condições de trabalho através dos estabelecimentos de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento, hostil de um superior ou colega (s) contra um indivíduo que apresenta,

---

<sup>5</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho, redefinindo o Assédio Moral. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2002, pág. 30.**

como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.<sup>6</sup>

Para o Ilustre Mauro Schiavi, a seguinte definição e observação para o termo:

Assédio moral, manipulação perversa, terrorismo psicológico ou, ainda, *mobbing, bullying ou harcèlement* moral é um mal que, apesar de não ser novo, começa a ganhar destaque na sociologia e medicina do trabalho, estando por merecer também a atenção dos juristas. As nações escandinavas, a França, os EUA, Bélgica, Inglaterra e Portugal, só para citar alguns países, além de inúmeros estudos realizados a respeito, já editaram diplomas legislativos ou estão na iminência de fazê-lo. Sendo certo que seus tribunais vêm, de algum tempo, independentemente de norma positivada, reconhecendo o fenômeno, com as suas conseqüências sociais e jurídicas.<sup>7</sup>

Em minha opinião trata-se de toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, escritos, comportamento, atitude, etc.) que, intencional e freqüentemente, fira a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Destarte, incontestável hoje que esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas vice-versa e entre colegas de trabalho com diferentes objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência.

Na relação entre pessoas é comum a existência de alguns conflitos, logo um comentário proferido em um momento de estresse ou irritação pode não

---

<sup>6</sup> LEYMAN, Apus GRACIA CALLEJO, José Maria. **Protección jurídica contra el acoso moral em El trabajo o La tutela de la dignidad del trabajador**. Madrid: Gráficas de Diego, 2003, pág.22.

<sup>7</sup> SCHIAVI, Mauro. **Aspectos polêmicos e atuais do assédio moral na relação de trabalho**. Disponível em: <<http://www.saudeetrabalho.com.br/download/assedio-schiavi.doc>> Acesso em: 10/12/2012.

tomar proporções significativas, caso a pessoas que o proferiu pedir desculpas à outra e as relações entre ambas voltarem ao normal. O que caracteriza o fenômeno são as reiteradas humilhações e vexames, sem a intenção de se reparar do mal-estar instalado.

Há de se observar que o assédio moral ocorrido dentro do ambiente de trabalho, doutrinariamente considerado, configura-se pela deliberada degradação das condições de trabalho onde prevalecem atitudes e condutas negativas dos superiores hierárquicos em relação aos seus subordinados, acarretando a esta experiência subjetiva que causa prejuízos práticos e emocionais, bem como, à própria organização.

**Constitui-se no isolamento do trabalhador, sem explicações, passando o mesmo a ser inferiorizado, hostilizado, ridicularizado e desacreditado diante dos demais trabalhadores.** Tendo ainda, como forte característica a dominação psicológica do agressor e a submissão forçada da vítima, desestabilizando-a emocionalmente.

Ademais, cumpre salientar que o assédio moral vai além daquele estresse próprio das relações de trabalho, por mais que este seja normal, pelo fato de ferir o íntimo e debilitar a autoestima do trabalhador, acarretando em desvios comportamentais e até mesmo sérias doenças.

Dessa feita, não se deve confundir com conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima.

## **2.2) Práticas e Comportamentos configuradores do Assédio Moral**

A doutrina enumera vários comportamentos, que são verdadeiras “técnicas” utilizadas para desestabilizar a vítima, encaixando-se perfeitamente no conceito de assédio moral.

Dentre elas, podemos citar as principais:

1. “Técnicas de Relacionamento”. Aqui a vítima frequentemente é interrompida pelo superior hierárquico ou por colegas, na maioria das vezes com gritos e recriminações. O assediador não dirige o olhar, nem a palavra à vítima, ignorando-a, dirigindo-se, exclusivamente, a outros. Geralmente, comunica-se com ela por bilhetes.

2. Existem as chamadas “técnicas de isolamento”, as quais o assediador isola ou deixa a vítima sem qualquer atividade, mediante atribuição de funções, evitando que mantenha contato com colegas de trabalho e obtenha a solidariedade dos mesmos.

3. São adotadas também, “técnicas de ataque”, isto é, atos com o fim de desacreditar e/ou desqualificar a vítima diante dos colegas ou clientes da empresa. Habitualmente, essa técnica se traduz em atribuir à vítima tarefas complexas para a execução em curto espaço de tempo, visando demonstrar sua incompetência ou conferir-lhe funções incompatíveis com sua atividade.

4. Há, ainda, as “técnicas punitivas”, que colocam a vítima sob pressão. Qualquer erro cometido pela vítima já é motivo para o assediador elaborar um relatório contra ela.

Não obstante, citamos as condutas mais comuns que podem configurar o assédio moral na relação de trabalho:

- instruções confusas e imprecisas ao(à) trabalhador(a);
- dificultar o trabalho;
- atribuir erros imaginários ao(à) trabalhador(a);

- exigir, sem necessidade, trabalhos urgentes;
- sobrecarga de tarefas;
- ignorar a presença do(a) trabalhador(a), ou não cumprimentá-lo(a) ou, ainda, não lhe dirigir a palavra na frente dos outros, deliberadamente;
- fazer críticas ou brincadeiras de mau gosto ao(à) trabalhador(a) em público;
- impor horários injustificados;
- retirar-lhe, injustificadamente, os instrumentos de trabalho;
- agressão física ou verbal, quando estão sós o(a) assediador(a) e a vítima;
- revista vexatória;
- restrição ao uso de sanitários;
- ameaças;
- insultos;
- isolamento.

Por fim, existem outras formas de assédio moral, cuja agressão, normalmente, é dissimulada e não se permite o revide. São manifestadas por toques desestabilizadores, principalmente, em público, como, por exemplo, olhares de desprezo, críticas indiretas, zombarias, ironias e outros.

Para uma das principais estudiosas sobre o assunto, Marie-France Hirigoyen<sup>8</sup> assevera que é muito comum o assediador utilizar-se de provocações e de indiretas.

---

<sup>8</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. Op. Cit., pág.69.

No intuito de tornar mais amplo o entendimento dessa conduta abusiva, faz-se necessário analisá-lo sob o ponto de vista das ocorrências, vez que resta claro que não ocorre apenas na relação patrão/empregado.

### **2.3) Tipos de Assédio Moral**

O assédio moral pode ser classificado em três modalidades: assédio vertical descendente, ascendente, assédio horizontal, horizontal por aderência e misto.

#### ***2.3.1) Assédio Moral Vertical Descendente***

Esse caso é o mais comum, ocorrendo na relação profissional patrão/empregado ou superiores/subordinados, na qual a conduta do assediador, o superior hierárquico, implica em abuso de poder, geralmente quando este se sente ameaçado em seu posto diante de alguém competente, usufruindo de sua posição e passando a perseguir o subordinado, ou é caracterizada pela perversidade, com o superior se sentindo na obrigação de rebaixar e hostilizar os demais, somente para lustrar seu ego doentio.

Segundo Maria Aparecida Alkimin, o assédio moral vertical descendente:

é proveniente do empregador, compreendido na expressão do empregador propriamente dito, bem como qualquer outro superior hierárquico (diretor, gerente, chefe, supervisor), que receba uma delegação do poder de comando.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> ALKIMIM, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba, Juruá, 2008, pág. 61.

Assim, conclui-se que o assédio moral vertical descendente é a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso, seja do poder diretivo ou do poder disciplinar.

Alkimin sustenta que este tipo de assédio pode ser denominado de estratégico quando a empresa organiza estratégias para reduzir o número de empregados, eliminando-os ou fazendo-os pedir demissão após sofrerem pesadas humilhações e terem anulados os elementos que formam sua personalidade e sua profissão.<sup>10</sup>

Ressalta-se que o conflito é mais comum no contexto atual, e ocorre quando os subordinados são agredidos pelos empregadores ou superiores hierárquicos, e levados a aceitar tudo o que é imposto pelo empregador, para garantir o emprego.

Cumprе ressaltar o entendimento de Hirigoyen:

“a experiência mostra que o assédio moral vindo de um superior hierárquico tem consequências muito mais graves sobre a saúde do que o assédio horizontal, pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem mais dificuldade para achar a solução do problema”.<sup>11</sup>

Acredito que este é o tipo de assédio mais preocupante de todos, pois a vítima fica praticamente desamparada e desprotegida, sofrendo as piores consequências psicológicas ou físicas.

### ***2.3.2) Assédio Moral Horizontal***

Aqui é configurado pelo assédio moral manifestado de um colega de trabalho para outro, ou seja, entre os próprios colegas de trabalho, com o

---

<sup>10</sup> ALKIMIM, Maria Aparecida. Obra já citada. Pág. 61.

<sup>11</sup> HIRIGOYEN, Marie\_France. **Mal-estar no trabalho, redefinindo o Assédio Moral**. Rio de Janeiro, Bertrand Grasil, 2002, pág.112.

espírito de competitividade, discrepância salarial, inimizade ou inveja do trabalho realizado pelo colega, o qual pode vir a receber uma promoção, ou ainda pela mera discriminação por fatores raciais, políticos, religiosos, demonstrando-se dificuldade em conviver com as diferenças.

Com efeito, submetem o sujeito "incômodo" a situações de humilhação com comentários ofensivos, boatos sobre sua vida pessoal, e acusações que podem denegrir sua imagem perante a empresa.

Márcia Maria Guedes conceitua e caracteriza esse tipo de assédio:

(...) a ação discriminatória é desencadeada pelos próprios colegas de idêntico grau na escala hierárquica. Os fatores responsáveis por esse tipo de perversão moral são a competição, a preferência pessoal do chefe porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia e motivos políticos, a vítima pode ser golpeada por um só colega ou por vários colegas de trabalho.<sup>12</sup>

O assédio moral horizontal é aquele que ocorre entre colegas de trabalho de mesmo grau hierárquico, ou seja, sem ascendência funcional entre si.

### ***2.3.3) Assédio Moral Horizontal por Aderência***

Envolve também colegas de trabalho, só que, neste caso, os subordinados aderem às perseguições do chefe ou superior hierárquico em trocas de vantagens e reconhecimentos ou com vistas à benefícios e novas oportunidades.

### ***2.3.4) Assédio Moral Vertical Ascendente***

Caracterizado pelo subalterno que sonha em ocupar o cargo do chefe, ou aqueles subalternos que tenham preferência pelo antigo superior

---

<sup>12</sup> GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, pág. 36.

hierárquico e que, por isso, agem para desvalorizar o atual; Podem também ser assediadas, criando dependência e instaurando um clima de psico-terror.

Pode-se dizer que é aquele que parte de um ou vários subordinados contra o superior hierárquico e normalmente ocorre quando o superior excede nos poderes de mando ou adota posturas autoritárias, com intuito de aumentar a competitividade e a rivalidade entre os colegas de trabalho.

### ***2.3.5) Assédio Moral Misto***

Este é um caso de assédio moral mais raro de acontecer. Ocorre quando a vítima sofre o assédio tanto dos colegas que se encontram no mesmo nível hierárquico como também por aquele que está em um nível superior aos demais.

É mais frequente em ambientes de trabalho com grande competitividade interna e mau gerenciamento dentro da empresa, bem como um ambiente de trabalho estressante, no qual o patrão impõe um nível elevadíssimo de exigências.

Sobre este tipo de assédio, cabe transcrever:

(...) quando o assédio moral estabelecido numa relação horizontal, isto é, entre colegas, é combinado com a omissão e a conivência de superiores hierárquicos, pode ser transformado em uma forma mista, que alia o assédio descendente com o horizontal, conjuntamente.<sup>13</sup>

## **2.4) Exemplificando as hipóteses de assédio moral**

---

<sup>13</sup> FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Campinas, Russell Editores, 2004, pág. 56.

Para uma melhor visualização da ocorrência de uma das maiores ameaças no ambiente de trabalho moderno, o assédio moral, pertinente conhecer algumas de manifestação deste mal:

1. Muito comum o assédio perpetrado através da discriminação; provocação; exigência de serviços superiores às forças do trabalhador, vexatórios ou diferentes daqueles relacionados às suas funções; rigor excessivo; inação forçada; Estas hipóteses ocorrem em circunstâncias em que o empregado ou a empregada gozam de estabilidade ou de alguma garantia no emprego.
2. Empregado que é vítima de comentários maldosos de ordem sexual, racial, ou social.
3. Pôr o empregado, em relação a quem se nutre uma antipatia, para trabalhar em espaço exíguo, mal-iluminado e mal instalado.
4. Retorno de empregado após período de licença médica ou de outra natureza, especialmente quando de longa duração. O empresário, seus gerentes e chefes, não raro, buscam descartar esse “problemático” trabalhador, através de inação forçada, transferência de funções e de local de trabalho e congelamento funcional, entre outros procedimentos.
5. Ameaças constantes de dispensa, coletiva ou individual; comentários desabonadores, irônicos ou sarcásticos.
6. Na hipótese de ação movida pelo obreiro contra o patrão, quando este não é sumariamente despedido, passa o empregador ou seu preposto a infernizar a vida do demandante, através de uma infinidade de expedientes, sendo muito habitual o rebaixamento de função, retorno àquela exercida anteriormente.
7. Determinado chefe que trata seus subordinados rudemente, com sistemáticas agressões verbais;
8. Superior hierárquico que põe sempre em dúvida o trabalho e a capacidade do obreiro;

9. Tarefas e objetivos irrealizáveis, à equipe ou funcionário, coisa muito normal em tempos de crise;

9.1. Importante citar empresas com metas de produtividade que, se não alcançadas, ocasionam “brincadeiras” de mal gosto ou receber prêmios com o título de perdedor(ES). Além das autocríticas em público.

10. Despedida, antecedida de atos humilhantes (pertences pessoais na porta, sala trancada, repreensão pública, circular interna), acarretando no processo de assédio.

Atualmente com o destaque que o Assédio Moral ganhou e vem ganhando, começa a se perceber as falsas alegações de assédio moral de quem, disfarçadamente, procura desmoralizar, desestabilizar um colega ou um superior hierárquico.

### **2.5) Condutas que não configuram o assédio moral**

Podem ocorrer fatos no ambiente de trabalho que, se analisados à primeira vista, parecem estar diante de uma situação de assédio moral, mas se ocorridos isoladamente não caracterizam tal modalidade. Assim, é importante elucidar as condutas que não devem ser interpretadas como assédio moral.

As más condições de trabalho somente podem ser caracterizadas como assédio moral se atingirem propositadamente a uma determinada pessoa, porém, se ocorrerem em todo o ambiente de trabalho, a priori, não se configura como assédio, mas como um ambiente de trabalho impróprio e, portanto, passível de denúncia ao Ministério do Trabalho e Emprego.

No entanto, se o trabalhador ou mesmo um grupo de trabalhadores forem inseridos em um ambiente de trabalho nocivo, unicamente com o intuito de humilhá-lo, castigá-lo, poderá ser caracterizado como assédio moral.

Pode haver assédio a um grupo de pessoas, o que vai definir se há assédio é se as más condições de trabalho foram utilizadas, propositadamente, para degradar o ambiente de trabalho.

Quanto mais penosas, insalubres e perigosas as condições de trabalho, dificultam diferenciar o assédio das más condições de trabalho.

As más condições de trabalho, embora não se caracterizem como humilhações, pressões para determinadas exigências, geram estresse profissional, vez pode surgir sem que haja a intervenção de outra pessoa, podendo aparecer por meio da constante ameaça de desemprego e da grande competitividade no mercado de trabalho.

O estresse pode ser resultado de atitudes lícitas por parte do empregador, que exige produtividade e qualidade na prestação de serviço, ou de forma ilícita quando o superior excede no exercício do poder a ele conferido.

Ainda, a licitude das exigências por parte do empregador, depende da existência de uma justificativa legítima que a fundamente.

Verifica-se que o estresse pode surgir, simplesmente pelo fato da pessoa possuir um grande cansaço, abalo emocional, presente até mesmo em pessoas que não trabalham, mas que são submetidas a fatores geradores de um desequilíbrio.

O conflito, por sua vez, não tem a mesma configuração do assédio moral, haja vista que existe a perversidade, ou seja, as condenações são abertas e faladas diretamente entre as partes, que teoricamente discutem em pé de igualdade.

A gestão por injúria por si só também não conduz obrigatoriamente ao assédio moral, uma vez que não visa individualmente nenhum empregado.

Em que pese ser um ambiente que favorece o comportamento, tomado isoladamente não o caracteriza.

Cabe ressaltar que o assédio moral não pode ser confundido com agressões pontuais, nas quais não se verifica a intencionalidade, a repetitividade e o intuito persecutório necessário. Uma agressão verbal pontual, a menos que tenha sido precedida de múltiplas pequenas agressões, é um ato de violência, mas não é assédio moral, enquanto que reprimendas constantes o são, sobretudo se acompanhadas de outras injúrias para desqualificar a pessoa, uma agressão pontual pode ser apenas uma expressão de reatividade e impulsividade.

Desta feita, consigne-se que nem tudo o que diz ser assédio, de fato o é, pois certas pessoas são mal intencionadas, com intuito de serem indenizadas, por fatos que não ocorreram.

## **2.6) Assédio Moral X Assédio Sexual**

Além do assédio moral, há outra espécie de assédio comum na relação de emprego, tendo estado frequentemente em pauta nos processos com trâmite perante a Justiça do Trabalho: o assédio sexual.

É fato que o ambiente de trabalho configura um local propício à aproximação das pessoas, posto que hoje em razão das longas jornadas de trabalho diárias e de contratos frequentes, os trabalhadores estão sujeitos a certa aproximação crescente uns com os outros, o que pode acarretar em relacionamentos afetivos de toda a natureza.

Se este tipo de relacionamento afetivo caminhar normalmente, respeitando-se os limites e vontades próprias, não enseja qualquer implicação jurídica; ao passo que, fica caracterizado o assédio sexual, se a paixão

despertada em um não for correspondida, com a finalidade de obter favores sexuais, da parte não correspondente.

O assédio sexual, de acordo com Rodolfo Pamplona Filho é:

o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a perda do emprego, ou de benefícios.<sup>14</sup>

A respeito deste tema, a Ilustre Sônia A. C. Mascaro Nascimento esclarece o motivo pelo qual o assédio sexual não pode ser confundido com o Assédio Moral, *in verbis*:

O assédio moral é caracterizado por uma conduta abusiva, seja do empregador que utiliza sua superioridade hierárquica para constranger seus subordinados, seja dos empregados entre si com a finalidade de excluir alguém indesejado do grupo. Assim, objetivamente, a distinção entre as duas figuras ocorre porque o assédio sexual caracteriza-se por uma conduta de natureza sexual que constrange a pessoa em sua intimidade e privacidade, enquanto o assédio moral possui natureza psicológica.<sup>15</sup>

Para diferenciar as duas figuras de assédio, pode dizer que, em síntese, após a análise de toda a conceituação anteriormente feita, o assédio moral é a perseguição do trabalhador por outro colega de trabalho, geralmente seu superior hierárquico e o assédio sexual é a intenção sexual de um colega de trabalho, também normalmente superior, com o objetivo de sedução, utilizando-se do posto que ocupa como atrativo ou como instrumento de extorsão de privilégio, ou de vantagens indevidas.

---

<sup>14</sup> FILHO, Pamplona Rodolfo. **Assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo, LTr, 2001.

<sup>15</sup> NASCIMENTO. Sônia A. C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente de trabalho**. Revista da LTr, 68-08/922, agosto de 2004.

Em síntese, o assédio sexual ofende a honra, a imagem, a dignidade, e a intimidade da pessoa e deve preencher os seguintes requisitos: a existência do agente assediador e da vítima assediada, a prática de conduta sexual, a rejeição à conduta do autor, a reiteração da conduta e a relação de trabalho ou hierarquia.

No Brasil, o assédio sexual não possui legislação específica, mas isto não quer dizer que não é protegido ou coibido pelo ordenamento jurídico brasileiro, tanto no direito do trabalho, quanto no direito penal.

Na Justiça do Trabalho pode ser considerado falta grave, o que possibilita as seguintes hipóteses: ao se encaixar no previsto no artigo 482, “b” da CLT, quando o assédio for de iniciativa de um empregado em relação ao outro colega ou ao empregador, poderá o autor ser dispensado pela prática de incontinência de conduta, já que o ato faltoso tem natureza sexual, ou mau procedimento; sendo o autor do assédio o empregador ou superior hierárquico, é direito do empregado postular rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483, “e” da CLT). Em ambas as situações resta claro o atentado à direitos individuais, como a liberdade, a dignidade e a intimidade, assegurado no art. 5º, X, da Constituição Federal, possibilitando o pedido de indenização por danos materiais ou morais.

Na esfera penal, o assédio sexual passou a ser crime, estando incluído nos chamados crimes contra os costumes e a liberdade sexual, nos termos da Lei n.º 10.224, de 15/05/2001, que acrescentou o art. 216 – A ao Código Penal.

## Capítulo 3

### ASSÉDIO MORAL E O DIREITO BRASILEIRO

No Brasil, já se mostra presente a preocupação de profissionais de todas as áreas com o fenômeno do assédio moral, seguindo a tendência de todo o mundo. Na área jurídica, opiniões e decisões já foram manifestadas sobre o tema, por especialistas e tribunais do trabalho de diversas regiões de todo o país.

As categorias profissionais e econômicas começam a reconhecer que o assédio moral viola não apenas a saúde do trabalhador, mas sua dignidade como pessoa humana e uma série de outros direitos, destrói sua auto estima e retira toda a sua qualidade de vida

Tal aspecto fundamenta a tutela jurídica do assédio moral. Para melhor visualização, pode-se mencionar o comentário de Margarida Barreto em sua pesquisa, que mostra a relevância do combate ao assédio moral:

A organização e as condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores, condicionam em grande parte a qualidade de vida. O que acontece dentro das empresas é fundamental para a democracia e os direitos humanos. Portanto, lutar contra o assédio moral no trabalho é estar contribuindo com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais.<sup>16</sup>

O assédio moral retira totalmente a dignidade do trabalho humano, desvalorizando-o, contrariando por inteiro ao estabelecido na ordem jurídica vigente.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seus art. 23, inc. I estabelece:

---

<sup>16</sup> In [WWW.assediomoral.org](http://WWW.assediomoral.org). Link: fases da humilhação no trabalho. Acessado em 18/11/2012.

Art. 23

(...)

I – Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e á proteção contra o desemprego.

A D. Juíza Eliana dos Santos Alves Nogueira, do E. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, comenta a aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana no direito do trabalho, à luz do dispositivo legal citado:

Referido artigo indica quais seriam, em síntese, as características do direito do trabalho com relação à pessoa humana. O Trabalho deve buscar garantir ao homem o acesso à dignidade humana, buscando-lhe garantir-lhe, ainda, a possibilidade de existência de outros meios de proteção social. (...) É através do trabalho que o homem deixa de possuir apenas uma dimensão biológica para adquirir dimensão social, engajando- se na sociedade. (...) O trabalho é a condição de superação dos determinismos e através dele pode ser alcançada a liberdade.<sup>17</sup>

A Constituição Federal de 1988 determina em seu art. 1º os fundamentos da República Brasileira constituída em Estado Democrático de direito. Vale destacar os seguintes:

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

(...)

III – a dignidade da pessoa humana;

<sup>17</sup> NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. “Um olhar da filosofia sobre o trabalho.” In *Síntese Trabalhista*, ano XIII, n.º 147, setembro de 2001. Porto Alegre: Síntese, 2001.

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (...)

A Lei Maior, em seu art. 170 estabelece:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça (...)

Fica caracterizado que o legislador constituinte demonstrou preocupação com manutenção da dignidade humana do trabalhador e da valorização do trabalho humano dentro das relações do trabalho.

Todavia, o fenômeno do assédio moral atualmente viola esses princípios e as garantias estabelecidos na Constituição Federal, além de envolver os direitos e liberdades conquistados a tempo pelos trabalhadores, expressos tanto na Consolidação das Leis do Trabalho como em leis municipais, estaduais e federais, aprovadas ou em votação, que se dedicam ao assunto, impedindo o exercício de muitos deles em razão da alienação que é imposta à vítima em relação ao seu próprio trabalho.

Importante, também, mencionar a jurisprudência trabalhista, que já vem discutindo e reconhecendo o assunto antes de existir uma legislação que o discipline especificamente, cuja ementa dispõe:

ASSÉDIO MORAL – RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – CABIMENTO – O assédio moral, como forma de degradação deliberada das condições de trabalho por parte do empregador em relação ao obreiro, consubstanciado em atos e atitudes negativas ocasionando prejuízos emocionais para o trabalhador, face à exposição ao ridículo, humilhação e descrédito em relação aos demais trabalhadores, constituiu ofensa à dignidade da pessoa humana e quebra do caráter

sinalagmático do Contrato de Trabalho. Autorizando, por conseguinte, a resolução da relação empregatícia por justa causa do empregador, ensejando, inclusive, indenização por dano moral. (TRT 15.<sup>a</sup> Região, 01711-2001-111-15-00-1, R.O 20.534/2002. Relatora Juíza Mariane Khayat F. do Nascimento, Pub. 21.03.2003, Revista Síntese Trabalhista, v. 169/151, Porto Alegre e Revista Consultor Jurídico de 14 de julho de 2003).<sup>18</sup>

### **3.1) Dano Moral como Resultado**

A Constituição Federal de 1988, além de prever o princípio da dignidade humana como fundamento da República e finalidade da ordem econômica, estabelece em seu art. 5º, incisos V e X, que trata dos direitos individuais fundamentais, a possibilidade de ressarcimento do dano moral. “In verbis”:

V – É assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além de indenização por dano material, moral ou à imagem;

(..)

X – São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem da pessoa, assegurado o direito de indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

O assédio moral, como observado anteriormente, viola a dignidade do trabalhador, podendo, inclusive, atingir sua intimidade – tal como visto, quando o agente assediador passa fazer ameaças mediante telefonemas ou cartas anônimas.

Tais condutas resultam em prejuízos morais e materiais para a vítima, o que certamente envolve gastos materiais com tratamentos médicos

---

<sup>18</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Op. Cit. P. 148.

especializados e medicamentos, além da violação à honra, intimidade e dignidade.

Cabe mencionar a explanação da Mestre e Doutora em Direito do Trabalho pela USP e advogada trabalhista, a Ilustre Sônia A.C Mascaro Nascimento, que esclarece:

(..) teríamos o assédio moral como uma situação de violação mais grave que a “mera” lesão do direito de personalidade, eis que acarreta um dano à saúde psicológica da pessoa, à sua higidez mental, o que deve ser mais severamente reprimido pelo ordenamento (...) <sup>19</sup>

Cumpra mencionar também a opinião de Cláudio Armando Couce de Menezes, juiz do trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, sobre os efeitos jurídicos do assédio moral:

(...) talvez o mais importante efeito jurídico é a possibilidade de gerar a reparação por danos patrimoniais e morais pelos gravames de ordem econômica (perda do emprego, despesas com médicos, psicológicos...) e na esfera da honra, da boa fama, do auto respeito e da saúde psíquica e física, da auto-estima.

Nem se argumente com a ausência de previsão legal para o assédio moral, uma vez que é assegurada pela Constituição Federal o respeito à dignidade humana, à cidadania, à imagem e ao patrimônio moral do obreiro, inclusive com a indenização por danos morais (art. 5º, V e X, da CF). <sup>20</sup>

Com efeito, podemos afirmar que o dano moral revela-se a principal consequência jurídica do assédio moral, isto é, o assédio moral tem por resultado um dano moral, levando-se em consideração que a relação

<sup>19</sup> NASCIMENTO, Sônia, A. Mascaro: O Assédio Moral no ambiente de trabalho, in Revista Literário de Direito, São Paulo, n.º 54, pág. 25-28, outubro/novembro de 2004.

<sup>20</sup> MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Assédio Moral e seus efeitos jurídicos**, in **Síntese Trabalhista**, V. 14, n.º 162, Porto Alegre, Síntese, dezembro de 2002, pág. 19.

empregatícia implica uma intersubjetividade entre patrão e empregado ou superior/subordinado que justifica o dano moral advindo dessas relações e consequentes práticas abusivas.

Ressalta-se a importância do conhecimento da amplitude das consequências geradas sobre o trabalhador vítima do assédio moral, uma vez que a análise de tais consequências – sejam elas de quaisquer espécie - é o que dimensionará a indenização por dano moral.

Assim torna-se necessária a análise da intenção do agente assediador, bem como sua capacidade econômica, além da análise das consequências morais geradas à vítima, sendo certo que as consequências patrimoniais deverão ser ressarcidas por danos materiais, identificáveis uma por uma. O dano moral a ser indenizado deve envolver quantia que tenha capacidade de repudiar e desestimular a prática do assédio moral, porém suportável ao agente assediador.

Além da indenização por dano moral, a vítima de assédio moral pode tomar outras medidas estabelecidas na legislação vigente, inclusive na Consolidação das Leis do Trabalho, que será assunto de próximo tópico.

### **3.2) Da diferença entre Dano Moral e Dano patrimonial**

No contexto atual, em que o capitalismo crescente impõe um ritmo acelerado de produção, o empregado está cada vez mais sendo exigido, uma vez que não tem outra escolha a não ser cumprir com as ordens do superior hierárquico, de forma a melhor atender as metas impostas pelo mercado.

Com efeito, o empregador, ao cobrar o melhor desempenho da de seu empregado, por diversas vezes acaba exagerando, cometendo irregularidades

ou até atrocidades contra os trabalhadores, ocasionando a perda da qualidade do ambiente de trabalho.

Além disso, em virtude da característica da personalidade do contrato de trabalho, a possibilidade de ocorrência de danos aos direitos de personalidade é usual no Direito do Trabalho.

Assim, importante destacar a diferença entre o dano patrimonial e o dano moral.

A indenização patrimonial, pelo dano sofrido, se quantifica pelo patrimônio que efetivamente se perdeu e ao que razoavelmente deixou de lucrar com esta perda, ao passo que, para a fixação do ressarcimento das perdas extra patrimoniais, não existem elementos objetivos definidos em regras jurídicas, cabendo tal fixação ao julgador, que se utilizará do juízo de equidade, após minuciosa análise do caso concreto.

Neste sentido, Maria Aparecida Alkimin, em sua obra “Assédio Moral na Relação de Emprego” afirma que:

“ (...) o dano patrimonial atinge o patrimônio, conjugado de bens e direitos apreciáveis de maneira econômica. Já o dano moral não tem um valor definido economicamente, pois atinge elementos subjetivos e psíquicos da personalidade da pessoa, afetando a honra, a intimidade, a integridade psíquica, a auto-estima, fatos que trazem dor, e sofrimento.”<sup>21</sup>

Na visão da Ilustre Maria Helena Diniz, o dano moral pode se caracterizar de diversas formas, como por exemplo, uma lesão a um interesse jurídico extrapatrimonial relacionado aos direitos de personalidade (como a vida, a integridade corporal, a liberdade, a honra, o decoro, a intimidade, a própria

---

<sup>21</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba: Juruá, 2005. p. 113.

imagem) ou aos atributos da pessoa (como o nome, a capacidade, o estado de família).<sup>22</sup>

De acordo com as informações trazidas á baila, pode-se dizer que o dano moral é o sofrimento humano, a dor, a mágoa, a tristeza infligida injustamente a outrem, alcançando os direitos da personalidade protegidos pela esfera constitucional.

Em nosso direito positivo, o pressuposto para reparação do dano moral é a prática de um ato ilícito, o qual pode promanar de ação ou omissão voluntária, negligência ou por imprudência (artigo 186 do Código Civil), com a ocorrência de efetivo dano aos valores internos das pessoas, sobretudo a intimidade, a vida privada, a honra e à imagem (artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988).

Não obstante, cumpre transcrever o artigo 187 do Código Civil:

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim, econômico ou social, pela boa-fé ou bons costumes.

Na minha visão, caso um superior hierárquico efetuar referências gerais à sua equipe de forma grosseira, sem respeito à condição humana daqueles, procedendo a vários xingamentos e utilizando-se de diversos impropérios para se referir à empresa, seus superiores e subalternos, por exemplo nas reuniões para a conferência do cumprimento de metas, cometeu Ato Ilícito, nos termos dos artigos 186 e 187 do Código Civil.

---

<sup>22</sup> DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**: responsabilidade civil. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2006. v. 7. p. 81-83.

De acordo com as informações trazidas à baila, o assédio moral é decorrente de um ato ilícito praticado pelo empregador, em face de seu empregado.

### **3.3) O Assédio Moral na Consolidação das Leis do trabalho**

A ausência de uma lei específica não impede, como na prática não tem impedido os tribunais do trabalho de reconhecer a gravidade do fenômeno e coibi-lo com os meios previstos na legislação vigente. É exatamente o que ocorre com algumas disposições da Consolidação das Leis do Trabalho.

O que se quer demonstrar é que, além da possibilidade de pleitear indenização por danos morais , pois esse já é reconhecidamente causado, o trabalhador vítima de assédio moral possui outras maneiras de resguardar-se do processo ao qual está exposto.

É que a tutela jurídica do assédio moral no campo puramente indenizatório, como no caso do dano moral, ensejaria ao trabalhador apenas duas opções: o pedido de demissão, diante da situação insuportável que figura no ambiente de trabalho com o processo de assédio moral: ou então, a total sucumbência às práticas abusivas, arriscando sua saúde, temendo, talvez, o desemprego. O trabalhador vítima de assédio moral, fica sem saída, já que não sabe o que fazer durante o processo de assédio moral, enquanto ainda está vigente a relação de trabalho.

Como ainda não existe uma lei específica sobre o assédio moral, já são vislumbradas soluções jurídicas para a questão, retiradas da própria CLT, especialmente no que diz respeito às normas disciplinadoras da chamada rescisão indireta do contrato de trabalho, ou simplesmente, dispensa indireta é, muitas vezes, uma fator agravante à situação do trabalhador que é vítima de assédio moral.

A relação de trabalho cuja matriz está assentada no respeito e na confiança mútua das partes contratantes, impõe ao empregador o dever de zelar pela dignidade do trabalhador.

A CLT, maior fonte estatal dos direitos e deveres do empregado e do empregador, impõe a obrigação de o empregador zelar pela honra e boa fama do seu empregado (art. 483). Se o empregado age contrário a norma deve responder pelo ato antijurídico que praticou, nos termos do art. 5º, X da CF/88.

Conforme já anotado, o assédio moral viola, em especial, o direito fundamental do empregado de respeito à sua pessoa física e moral, no tocante ao decoro e o prestígio.

Desse modo, o processo de assédio moral no qual o superior hierárquico dirija ofensas e humilhações, exige serviços que superem a força do empregado, ou trate-o com rigor excessivo, dá direito ao empregado moralmente assediado de pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho, com fundamento em algumas das hipóteses do art. 483 da CLT.

Ademais, a práticas isoladas das hipóteses acima descritas, bem como o não cumprimento das obrigações contratuais e as outras hipóteses de rescisão indireta do contrato de trabalho não configuram a prática de assédio moral, uma vez que este somente é caracterizado pela conduta reiterada que acarreta em um processo destruidor.

### ***3.3.1) Necessidade de Legislação Específica***

O assédio moral, manipulação perversa ou terrorismo psicológico, com todos os seus efeitos danosos e traumatizantes para as vítimas, é um mal que, apesar de não ser novo, começou a ocorrer mais frequentemente nas relações de trabalho, preocupando o legislador, já que tem sua origem na

discriminação e é escopo do ordenamento jurídico combater quaisquer discriminações que venham a surgir no trabalhador.

Logo, este fenômeno merece receber tutela jurídica específica para punir adequadamente os assediadores, prevenir o ambiente de trabalho de futuras perseguições, humilhações e, ainda, conscientizar a sociedade sobre a existência e a reprovabilidade dessas condutas abusivas.

Esta norma deve ser clara e expressa, abrangendo todas as variáveis do assédio moral, repudiando os agressores e os litigantes de má-fé que se passam por vítimas dessa conduta, não podendo levar-se em consideração os conflitos esporádicos em razão de más condições de trabalho ou estresse natural das relações de trabalho.

Para demonstrar a relevância de uma legislação própria sobre o assunto, Alice Monteiro de Barros conclui:

O ideal seria, portanto, uma norma de âmbito federal inserida na CLT combatendo o assédio, à semelhança da legislação francesa, a começar com medidas de prevenção e coibindo o assédio moral com a nulidade de dispensa, da transferência, da demissão ou da punição disciplinar nele fundada, facultando à parte prejudicada a rescisão indireta, tudo isso sem prejuízo da indenização pelos danos ocasionados (material e/ou moral), já que o assunto é tratado de forma incompleta pelo legislador nacional.<sup>23</sup>

Uma idéia seriam os sindicatos inserirem nas Convenções Coletivas, cláusula que estabelecem o conceito de assédio moral, com as infrações e sanções cabíveis, além das medidas de prevenção dessa prática.

---

<sup>23</sup> BARROS, Alice Monteiro. Op. Cit, pág 147.

### 3.4) Competência da Justiça do Trabalho

Os tribunais trabalhistas já reconheceram a competência da Justiça do Trabalho pra julgar e apreciar danos morais advindos da relação de trabalho:

DANO MORAL – INDENIZAÇÃO – COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO – A indenização de dano moral desde que ocorrente na relação de emprego, embora de natureza civil é da competência da Justiça do Trabalho. (Ac. TRT 9ª Região, R.O 59.996/91, Rel. Juiz Tavares, FJ do Paraná de 14.08.1992).

Com a promulgação da Emenda Constitucional de n.º 45, em 08 de dezembro de 2004, que modificou o artigo 114 da Constituição Federal, dentre outros, a competência da Justiça do Trabalho acerca do fenômeno gera inúmeras discussões e divergências na seara jurídica brasileira.

O art. 144 da CF, já com nova redação estabelece:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I – as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

(...)

VI – as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

O motivo de tanto alarde no mundo jurídico deu-se em razão da expressão “relação de trabalho” inserida no inc. I do referido artigo, pelo fato de não se ter a certeza do real significado da mesma, vez que pode ser tanto a antiga e já conhecida relação de emprego baseada na subordinação jurídica ou qualquer outro tipo de prestação do serviço.

Mister salientar que apesar das alterações feitas pela Emenda Constitucional n. 45 no art. 114 da CF, não foi afetada a competência da Justiça do Trabalho para apreciar os danos morais consequentes das relações de emprego.

Para uma melhor compreensão, podemos novamente citar o juiz Cláudio Armando Couce de A. Menezes:

É da Justiça do Trabalho a competência para apreciação da demanda em que empregado e o empregador estejam litigando por compensação moral ou patrimonial referente a dano originado de ato relacionado ao vínculo de emprego (art.114 da CF). De outro lado, se o dissídio for estranho à relação de emprego, mesmo que netre empregado e empregador (v.g., um acidente de trânsito entre veículos do patrão e do obreiro), logicamente a lide estará fora do alcance da Justiça Especializada.<sup>24</sup>

Destarte, podemos citar o art. 652, “a”, IV da CLT, o qual estabelece que cabe à Justiça do Trabalho conciliar e julgar demais dissídios concernentes ao contrato individual de Trabalho.

### **3.5) Comprovação do Assédio Moral em Juízo**

Para os legisladores a comprovação do fenômeno do assédio moral em juízo é difícil, em virtude dos “difusos perfis do fenômeno”. Desta maneira, alguns doutrinadores destacam a situação vexatória e o dano à imagem provocados. Enquanto outros, enfatizam o dano psíquico acarretado à vítima em face da violência psicológica já descrita.

---

<sup>24</sup> SANCHES, Gislaïne A. **Dano Moral e suas Implicações no Direito do Trabalho**. Pág. 43. Apud Cláudio Course de A. Menezes.

Ressalta-se, porém, que a doutrina e a jurisprudência estão de acordo no tocante aos elementos comprovadores do Assédio Moral. Quais sejam:

- 1) A intensidade da violência psicológica. Deve ser grave na concepção objetiva de um indivíduo normal. Não é necessário avaliar sob o ponto de vista da percepção subjetiva e particular da vítima, como o estresse e ansiedade normais de uma relação trabalho.
- 2) O prolongamento no tempo, pelo simples fato de o conflito esporádico não o caracterizar.
- 3) O dano psíquico ou moral ocasionado pelo Assédio Moral, o dano psíquico ao marginalizá-lo de seu ambiente normal.
- 4) Que se produzam efetivamente os danos psíquicos, que deverão ser provados, pois constituem uma enfermidade pressupondo diagnóstico clínico adequado. Quando o equilíbrio emocional e a personalidade da vítima são alterados, por meio de perturbações exteriorizadas de diversas maneiras, configura-se o dano psíquico, sendo certo que estas perturbações devem guardar um nexo de causalidade com o fato danoso.

Torna-se necessário a distinção entre o dano psíquico e o dano moral. O primeiro, segundo a doutrina, é expressado através de uma alteração psicopatológica comprovada enquanto o segundo, lesa os direitos de personalidade, gerando consequências extrapatrimoniais presumidas, não dependendo de provas.

O dano psíquico é considerado dispensável por grande parte da doutrina, apesar de inúmeras posições contrárias. O Assédio Moral deverá ser comprovado pelo comportamento e conduta típicas do assediador e não pelo resultado danoso. Na hipótese de tornar-se indispensável o dano psíquico para a caracterização e conseqüente comprovação do Assédio Moral em juízo, teríamos um mesmo comportamento configurando ou não o ato ilícito, de acordo com o grau de resistência da vítima.

Portanto, temos a pretensão de demonstrar que, para a comprovação do Assédio Moral em juízo e o conseqüente arbitramento de indenização por danos morais, a ocorrência das condutas assediadoras e do dano moral puro bastam.

Neste sentido, importante destacar a decisão abaixo:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – CONDIÇÕES DE TRABALHO DEGRADANTES – ASSÉDIO MORAL – O ASSÉDIO MORAL CARACTERIZA-SE POR UMA REIERADA CONDUTA ABUSIVA, DE FORMA SITEMÁTICA, POR PARTE DO EMPREGADOR OU DE SEUS PREPOSTOS, COM O ÂNIMO DE DEPRECIAR A IMAGEM E O CONCEITO DO EMPREGADO PERANTE SI PRÓPRIO E SEUS PARES, REDUZINDO A SUA AUTO-ESTIMA, EM OFENSA À SUA DIGNIDADE OU A SUA INTEGRIDADE FÍSICA/PSICOLÓGICA - Na espécie, a prova testemunhal produzida pela reclamante afastou as alegações da petição inicial de condições de trabalho degradantes e não revelou a prática de assédio moral por parte da ex-empregadora, assim como, qualquer conduta antijurídica a ferir a sua dignidade humana. Diante da ausência de prova dos danos morais, mantém a v. sentença de origem que julgou improcedente o pedido de indenização. (TRT 3ª Região – R.O 01249-2008-010-03-00-9 - 4ª Turma – Relator Desembargador Júlio Bernardo do Carmo – D.J.E 11.05.2009).

Outrossim, cabe ao trabalhador utilizar-se meios de prova que caracterizam o Assédio moral e, conseqüentemente, trazer à juízo para a aludida comprovação do dano moral. Podemos citar como exemplos: e-mails, bilhetes ou cartas ofensivas do agente assediador, marcação dos dias de ocorrência das condutas abusivas, entre outros.

Cumprido frisar que a prova deve ser cabal e robusta, no escopo de obter-se o reconhecimento do dano.

### ***3.5.1) A dificuldade da prova***

Relevante mencionar, ainda, que a prova de algumas condutas configuradoras do assédio moral é muito difícil. Dessa forma, necessário se torna a apresentação de indícios pela vítima, que levem a uma razoável suspeita, ou presunção do caso em questão e o demandado assume o ônus de demonstrar que sua conduta não atentou contra qualquer direito fundamental.

### ***3.5.2) Direito à Indenização***

Aos trabalhadores, quando vítimas de Assédio Moral, há duas alternativas. A primeira, o trabalhador ajuizará ação trabalhista competente, pleiteando a justa causa do empregador, sendo cabível somente em alguns casos restritos.

A outra saída tem sido considerada pelas autoridades do assunto como a melhor opção para casos que envolvem este fenômeno, que é ajuizar ação de indenização por danos morais, posto que é cabível em qualquer hipótese que for verificada a ocorrência do dano.

Isto não ocorre com a primeira opção referida, pelo fato de que a lei não prevê, por exemplo, a hipótese de isolamento como causa ensejadora do pedido de despedida indireta.

Dessa forma, na hipótese do trabalhador vítima de assédio moral pleitear indenização por dano moral, torna-se indispensável verificar os critérios que deverão ser adotados pelo aplicador da lei ao estabelecer a responsabilidade do dano causado.

### **3.6.) Critério de Reparação**

No Brasil, não há regramento legal estabelecendo critérios objetivos para quantificar a compensação correspondente para casos de danos psíquicos e morais, já que é impossível auferir um valor preciso a uma dor pessoal.

Por esta razão, a reparação *in pecúnia* se mostra mais pertinente, pelo fato de oferecer ao legislador uma maior liberdade para fixar a quantia a ser indenizada, procurando punir o assediador de forma adequada e compensar de alguma maneira o dano sofrido. Logo, a reparação *in natura* não merece destaque, vez que cabível em situações que envolvam um bem patrimonial.

O Magistrado, ao arbitrar o valor a ser reparado deverá ser prudente, balizando-se nos critérios de proporcionalidade e razoabilidade e, principalmente, no princípio da equidade, buscando não acarretar prejuízo a nenhuma das partes.

Já estão consolidados na doutrina e tribunais regionais trabalhistas pátrios algumas premissas fundamentais que o juiz deve usar para arbitrar a indenização correspondente.

Mencionamos algumas abaixo:

- Grau de culpabilidade do agente, após analisar a gravidade da ofensa;
- A intensidade e a repercussão da ofensa;

- A condição social da vítima, bem como sua personalidade e a do assediador;
- A capacidade econômica do agente;
- O comportamento do assediador após o fato;
- Evitar o enriquecimento ilícito, não podendo ser a reparação um benefício, mas sim deve ser correlata ao ressarcimento.

Para complementar nosso estudo, cabe transcrever algumas recentes decisões sobre o assédio moral, que arbitram uma compensação proporcional ao dano sofrido. Senão Vejamos:

DANOS MORAIS. Assédio Moral configurado. Devida a indenização reparatória. “O assédio moral decorre de tortura psicológica (...) ou degradar o ambiente de trabalho” (Marie-France Hirigoyen, In “Assédio Moral a violência Perversa do Cotidiano”. *In casu*, ficou comprovada a humilhação a que eram submetidos, rotineiramente, todos os empregados, por ato do superior hierárquico, consubstanciada, no fato de serem xingados de “incompetente” e “ladrões”. Caracterizado, portanto, dano moral coletivo. Destarte, devido o pagamento de indenização por danos morais lastreada em terror psicológico, a qual fica fixada em R\$ 7.000,00, tendo como espelho a gravidade de lesão, a extensão do dano e sua repercussão, as condições das partes e princípio da equidade. Recurso Ordinário provido, no particular.” (TRT 6ª Região, n.º 01129-2004-020-06-00-9, 1ª Turma, 21/10/2004. Relator Juiz Valdir José da Silva de Carvalho).

Em nosso direito positivo, o pressuposto para reparação do dano moral é a prática de um ato ilícito, o qual pode promanar de ação ou omissão voluntária, negligência ou por imprudência (artigo 186 do Código Civil), com a ocorrência de efetivo dano aos valores internos das pessoas, sobretudo a

intimidade, a vida privada, a honra e à imagem (artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988).

A obrigação de indenizar pressupõe a presença dos três requisitos elencados no **art. 186 do vigente Código Civil**, quais sejam:

- a- ação contrária ao direito – ilicitude do ato;
- b- existência concreta do dano;
- c- relação de causalidade exclusiva entre a conduta do agente e o dano.

Dos elementos dos autos, de forma alguma, extrai-se a prova do nexo causal, donde se conclui que inexistente o elemento objetivo do ato ilícito, nos moldes do artigo 186 do Código Civil.

Forçoso concluir pela inexistência de dano em face da não ocorrência de violação de um direito individual. Não se pode presumir a existência de dano se não existe a violação de um direito.

Portanto, singela análise dos preceitos legais existentes no ordenamento jurídico pátrio, nos leva à conclusão de que os pressupostos para o deferimento de indenização por danos morais são:

- (i) ação ou omissão do agente;
- (ii) culpa do agente (em sentido amplo, abrangendo a imperícia, a imprudência e a negligência);
- (iii) efetiva ocorrência de dano extrapatrimonial; e
- (iv) relação de causalidade entre a ação ou omissão e o dano experimentado.

Assim, não se pode presumir a existência de dano se não existe a violação de um direito. O dano moral pressupõe que a vítima tenha se sentido

ofendida/lesada com a ação do agente causador do dano. É preciso ter havido um dano físico ou psicológico para que se configure-se o dano moral.

O dano alegado deve ser necessariamente comprovado.

Deve ser lembrada a lição do eminente Magistrado Cláudio Armando Couce de Menezes, da 17ª Região, contida no artigo "*A Responsabilidade Civil no Direito Material e Processual do Trabalho*", no sentido de que:

Inobstante, impõe-se a lembrança de que a indenização pressupõe um dano efetivo. Com efeito, o simples melindre de um espírito mais delicado não importará em um agravo moral reparável, a indenização por dano moral não pode se prestar a uma "indústria" de responsabilidade civil como lamentavelmente ocorre nos EUA, substituindo os prêmios, loterias e baús da felicidade", que campeiam em nosso País. (In Revista LTR. 59-11/1473, vol. 59, nº 11, Novembro de 1995).

Se um empregado se sentiu ofendido e a sua honra não foi violada não há que se falar em dano moral. A indenização oriunda de uma ação de dano moral tem caráter compensatório e não de enriquecimento sem causa.

A jurisprudência segue nessa linha:

**EMENTA. DANO MORAL - INDENIZAÇÃO - CABIMENTO: "A responsabilidade civil do empregador pela indenização por dano moral pressupõe a existência de três requisitos que devem ser observados cumulativamente: a prática de ato ilícito ou com abuso de direito (culpa/dolo), o dano (prejuízo material ou o sofrimento moral) e o nexo causal entre o ato praticado pelo empregador ou por seus prepostos e o dano sofrido pelo obreiro. Não demonstrada a ocorrência desses requisitos, improcede a indenização pretendida".** Recurso ordinário a que se nega provimento. DECISÃO: por unanimidade de votos, NEGAR PROVIMENTO ao recurso ordinário. Manter o valor atribuído à causa (fl.90).(TRT 2ª Região ACÓRDÃO 20100046724 NÚMERO ÚNICO PROC: RO01 - 01485-2007-221-02-00-0 RECURSO ORDINÁRIO TURMA: 11ª FONTE:DOE SP, PJ, TRT 2ª Data: 09/02/2010 RELATORA: DORA VAZ TREVIÑO REVISOR: RICARDO VERTA LUDUVICE)

“EMENTA: Doença decorrente do trabalho. Ao autor cabe a demonstração do prejuízo que sofreu, pois essa noção é um dos pressupostos de toda a responsabilidade civil. **Só haverá a responsabilidade civil se houver um dano a reparar.** Para que haja um dano indenizável, são necessários os seguintes requisitos: a) diminuição ou destruição de um bem jurídico, patrimonial ou moral pertencente a uma pessoa; b) efetividade ou certeza do dano; c) causalidade; d) subsistência do dano no momento da reclamação/legitimidade; f) ausência de causas excludentes da responsabilidade. Recuso não provido”. (Processo nr. 00150-2007-812-04-00-1 RO Fl.1- TRT 4º Região, Juíza Relatora ROSANE SERAFINI CASA NOVA – Publicado no DOE dia 30.01.2008).

Encontramos na doutrina alguns apontamentos de paradigmas eficientes de responsabilidade civil que visam evitar eventual abuso da parte do empregado em demandar o empregador por danos morais.

Dentre estes paradigmas, merece destaque a proibição do enriquecimento sem causa – a indenização deve guardar uma proporcionalidade e razoabilidade não apenas com o dano, mas também com o salário percebido pela parte, de modo a não configurar o enriquecimento ilícito e sem causa; a responsabilização do causídico e a condenação em litigância de má-fé quando se pleiteia um dano moral flagrantemente inexistente; a condenação em custas e honorários advocatícios para a parte sucumbente, gerando um ônus para aquele que pleiteia indevidamente.

Com efeito, deve-se coibir de forma exemplar a deslealdade processual, principalmente quando não se prova a existência do dano.

Tratando sobre estes aspectos destacam-se os julgados:

“INADIMPLEMENTO DE VERBAS TRABALHISTAS. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. O descumprimento de obrigações trabalhistas é reparado pela condenação do empregador aos títulos inadimplidos e, isoladamente, não dá ensejo à indenização sob essas rubricas. **A banalização do instituto da responsabilidade civil acaba por desviá-la do nobre**

**propósito de preservação de direitos fundamentais e deve ser coibida pela Justiça. Recurso a que se nega provimento.**

(TIPO: RECURSO ORDINÁRIO EM RITO SUMARÍSSIMO; DATA DE JULGAMENTO: 17/01/2012; RELATOR(A): SERGIO ROBERTO RODRIGUES; ACÓRDÃO Nº: 20120022537; PROCESSO Nº: 20110632128 ANO: 2011 TURMA: 11ª; DATA DE PUBLICAÇÃO: 20/01/2012).

E:

“JUSTA CAUSA. PRINCÍPIOS VIGENTES NO ORDENAMENTO PÁTRIO. ÔNUS DA PROVA DA RECLAMADA. Decorre dos princípios elementares à relação jurídica de trabalho a máxima da continuidade da relação de emprego e o contrato realidade, entre outros. O primeiro justificando-se, acima de tudo, na dependência econômica do operário e o segundo, pela dinâmica das relações de trabalho. Partindo deste raciocínio é que se atribui à reclamada o ônus probandi para caracterizar a justa causa. Não tendo dele se desincumbido, a justa causa deve ser afastada. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - COMPROVADA A OCORRÊNCIA DO DANO - PROCEDÊNCIA DO PEDIDO. Tendo o autor provado suas alegações de ocorrência de dano e restando caracterizado o dano perpetrado pela injusta imputação de ato com repercussão dada ao fato de modo a agravar o ato ou omissão do agressor com prejuízo na intimidade, vida privada, honra e imagem do empregado, procede seu pedido de indenização por danos morais. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - PEDIDO DE MAJORAÇÃO QUE NÃO SE ACOLHE. **A indenização por danos morais deve observar a violação da integridade moral do agredido, sob pena de banalização do instituto e a por danos materiais deve ser fixada à vista dos danos efetivamente causados e do bom senso, a fim de assegurar o cumprimento por parte do devedor.**

(TRT 2ª Região - TIPO: RECURSO ORDINÁRIO - PROCESSO Nº: 00248006720105020291; ANO 2011, TURMA: 12ª DATA DE PUBLICAÇÃO: 07/10/2011 - RELATOR(A): LILIAN LYGIA ORTEGA MAZZEU - REVISOR(A): FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO ACÓRDÃO Nº: 20111291415).

Ainda:

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - BANALIZAÇÃO. Não há como condenar o empregador ao pagamento da reparação pleiteada, se existe prova nos autos de que os comentários e gestos a respeito da opção sexual do autor não passaram de uma brincadeira. **Do contrário, estar-se-ia banalizando o instituto do dano moral, cuja finalidade é garantir a recomposição do sofrimento humano provocado por ato ilícito de terceiro que molesta bens imateriais da pessoa.** Para que seja concedida uma satisfação de ordem pecuniária ao lesado, a gravidade do dano moral

há de ser comprovada, não a configurando mero dissabor, aborrecimento ou desconforto emocional.

(TRT 3ª Região TIPO: RO NUM: 00056 ANO: 2005 NÚMERO ÚNICO PROC: RO - 00056-2005-002-03-00-3 TURMA: Oitava Turma FONTE:DJMG DATA: 16-07-2005 RELATOR: Juiz José Miguel de Campos).

Desta forma, os juízes vêm se mostrando rígidos na fixação da verba reparatória, no intuito de preservar o instituto, coibindo, ainda, indenizações absurdas e que sejam desproporcionais às ofensas supostamente geradas.

Neste aspecto, o magistrado ao julgar ações com pedidos de indenização deve-se nortear pelos princípios da razoabilidade e moderação e se pautar no bom senso, para evitar a banalização do instituto, bem como o descumprimento dos valores humanos e sociais previstos na Constituição Federal (art. 1ª, incisos I, II, III e IV).

## CONCLUSÃO

O assédio moral, isto é, a exposição prolongada e repetitiva do trabalhador a situações humilhantes e vexatórias no trabalho, atenta contra a sua dignidade e integridade psíquica ou física.

De maneira que é indenizável, no plano patrimonial e moral, além de permitir a resolução do contrato, na denominada “rescisão indireta”, o afastamento por doença de trabalho e, por fim, a sua reintegração no emprego em decorrência da nulidade absoluta do ato jurídico.

Com efeito, necessário atentar-se pela falta de legislação específica que discipline o assédio moral de forma satisfatória. Entretanto, felizmente, este fato não tem impedido nossos tribunais pátrios de reconhecerem o fenômeno e caracterizá-lo como figura que gera reparação dos prejuízos causados, na hipótese de indenização por danos morais.

Desse modo, a jurisprudência tem suprido as lacunas legais com a aplicação de regras e princípios constitucionais extensivos ao direito trabalhista, uma vez que devem existir meios de punir os assediadores e compensar de alguma maneira a vítima do dano.

Uma opção viável para resolver este impasse seria estabelecer a tutela jurídica do assédio moral por uma via indireta, através da potencialização da aplicabilidade das normas trabalhistas e constitucionais já existentes em nosso ordenamento jurídico nos casos de terror psicológico. Porém, esta hipótese só abarca a espécie de assédio moral descendente, o mais comum, ocorrendo quando os empregados são assediados por seus superiores hierárquicos.

Com efeito, as outras espécies de assédio moral estão sem a devida proteção jurídica legal. E é por essa razão que a má-fé revelada nessas condutas abusivas deve ser punida, e os consequentes danos materiais e morais ressarcidos.

É essencial para o futuro de um país e para a Égide do Direito que seus operadores pensem em medidas capazes de garantir a vida digna do trabalhador, para que seja exercido sem dificuldades. Desta feita, é dever amparar legalmente quem mais precisa e é mais prejudicado nas relações de trabalho: o trabalhador.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba: Juruá, 2008.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 2005;

BARROS, Alice Monteiro. **Assédio Moral**. In: **Síntese Trabalhista**, Ano XXI, n.º 184, Porto Alegre: Síntese, outubro de 2004.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: responsabilidade civil**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2006. v. 7.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha Ferreira. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. 1ª Edição, Campinas: Russel Editores, 2004.

FILHO, Pamplona Rodolfo. **Assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo, LTr, 2001.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A violência perversa do cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kuher, 4ª Edição, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. Original: *Le Harcèlement Moral*.

HIRIGOYEN, Marie\_France. **Mal-estar no trabalho, redefinindo o Assédio Moral**. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2002.

LEYMAN, Apus GARCIA CALLEJO, José Maria. **Protección jurídica contra El acoso moral em el trabajo**. Madrid: Gráficas de Diego, 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 19ª Edição, São Paulo: Atlas, 2004.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Assédio Moral e seus efeitos jurídicos**, in Síntese Trabalhista, V. 14, n.º 162, Porto Alegre, Síntese, dezembro de 2002.

NASCIMENTO. Sônia A. C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente de trabalho**. Revista da LTr, 68-08/922, agosto de 2004.

NASCIMENTO, Sônia, A. Mascaro: **O Assédio Moral no ambiente de trabalho**, in Revista Literário de Direito, São Paulo, n.º 54, pág. 25-28, outubro/novembro de 2004.

SANCHES, Gislaíne A. **Dano Moral e suas Implicações no Direito do Trabalho**. Pág. 43. Apud Cláudio Cource de A. Menezes.

SCHIAVI, Mauro. **Aspectos polêmicos e atuais do assédio moral na relação de trabalho**. Disponível em: <<http://www.saudeetrabalho.com.br/download/assedio-schiavi.doc>> Acesso em: 10/12/2012.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**. 19ª Edição. Atualizada, São Paulo: LTr, 2000.

# **ANEXOS**



(Dom, 4 Nov 2012, 06:00)

De acordo com o ranking anual elaborado e divulgado recentemente pelo Fórum Econômico Mundial, o Brasil saltou de 82º para 62º lugar em se tratando de redução de desigualdade de gêneros. Tanto a Constituição Federal brasileira quanto a legislação infraconstitucional – trabalhista, eleitoral, civil e penal - trazem diversos dispositivos de proteção à mulher.

Mas será que nosso conjunto de leis tem sido suficiente para impedir que milhares de mulheres que vêm conquistando mais espaço no

mundo do trabalho sejam tratadas de forma discriminatória, humilhante e muitas vezes doentia?

Diariamente juízes do Trabalho de todo o país julgam processos com pedidos de indenização por dano moral decorrente de assédio a mulheres. Os casos vão para as páginas oficiais dos tribunais, muitos ganham destaque nos jornais de repercussão nacional. Mas segundo os magistrados, esses processos representam apenas a ponta do iceberg do grande problema trabalhista contemporâneo: o assédio.



Um fato isolado não é suficiente para a caracterização do assédio moral, como uma situação de humilhação imposta ao empregado, mas que tenha ocorrido uma única vez. Para ser caracterizado como assédio moral é preciso que ocorra de forma constante e repetitiva, com o intuito de humilhar, diminuir, acarretando o isolamento do empregado e ainda redução na sua autoestima. Para a desembargadora, jurista e professora Alice Monteiro de Barros, o que caracteriza o assédio moral é a intensidade da violência psicológica, o prolongamento no tempo, o objetivo de ocasionar dano psíquico ou moral com o intuito de marginalizar o assediado, e que se produzam efetivamente os danos psíquicos.

"Como violência psicológica que é, o assédio moral atenta contra a honra, a vida privada, a imagem e a intimidade do agredido, e outros direitos fundamentais, bens imateriais protegidos pela Constituição Federal", afirma Dorotéia Silva de Azevedo, juíza titular da Vara do Trabalho de Santo Amaro da Purificação. E ressalta que o assédio confronta o disposto no artigo 5º, X: são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra, e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

### **Prova**

De acordo com a vice-presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ministra Maria Cristina Peduzzi, a prova não é tão difícil de ser construída, pois ao contrário do assédio sexual, ele se constitui necessariamente de atividades continuadas. "Como é uma repetição de atos praticados no ambiente de trabalho, eu diria, é muito simples qualquer colega poder comprová-lo".

A ministra ressalta que o assédio pode ser um ato concreto ou uma omissão, quando por exemplo se despreza o empregado, sem lhe passar atribuições. "Ele chega no local de trabalho e fica desestimulado, sentindo-se improdutivo, ignorante, porque ninguém lhe dá atribuições. Também pode ocorrer quando se passa atribuições desnecessárias e estranhas ao contratado."

### **Humilhações**

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve a [condenação do Banco Bradesco S/A](#) e outros para pagarem indenização de R\$ 5 mil por danos morais, pelo assédio moral sofrido por uma funcionária que era chamada de "imprestável" pelo supervisor.

Com base nos depoimentos das testemunhas, comprovou-se o assédio sofrido pela trabalhadora, sendo, portanto, devida a indenização por danos morais. O direito à indenização por dano moral encontra respaldo no artigo 186 do Código Civil e art. 5º, X, da CF, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, principalmente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana e da valorização do trabalho humano (art. 1º da CR/88), observou o ministro Maurício Godinho Delgado, relator do recurso na Turma.

Em [outro caso](#) que chegou ao TST, o Banco ABN AMRO Real S/A foi condenado porque o superior humilhava e ofendia uma funcionária perante seus colegas ao cobrar o cumprimento das metas estabelecidas pelo banco, chamando-a de "burra", tratamento ofensivo à dignidade inerente à trabalhadora.



## Legislação

Pelo Direito brasileiro, assédio moral que causa dano à vítima gera a obrigação de indenizar, tendo o agressor o dever de reparar o prejuízo causado, por meio de pagamento em dinheiro, a ser fixado pelo juiz, destinado a reparar as consequências do ato ilícito.

Referida obrigação está prevista no artigo 927, do Código Civil (aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo). Contudo, essa obrigação não exclui o pagamento, pelo empregador, das verbas trabalhistas ao empregado, quando o demitir sem justa causa.

Embora ainda não exista uma lei específica para punir a prática do assédio moral, existem atualmente 11 projetos de lei tramitando no Congresso Nacional sobre o tema. Um deles é o [Projeto de Lei nº 2369/2003](#), apensado ao [PL nº 6757/2010](#), que define, proíbe o assédio moral, impõe o dever de indenizar e estabelece medidas preventivas e multas. Existem ainda, leis municipais proibindo a prática do assédio moral, aplicáveis aos servidores da administração pública local, leis estaduais como a nº [3.921/2002 do Rio de Janeiro](#).

Também existem cláusulas em convenções e acordos coletivos de trabalho dispondo sobre prevenção à prática de assédio moral nas dependências das empresas.

Para Sônia Mascaro se o assédio moral se caracteriza pela conduta abusiva, de natureza psicológica, feita de forma repetida e prolongada expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, gerando dano emocional e profissional, seu principal meio de prova são as testemunhas, que podem descrever e comprovar o comportamento hostil do agressor ou as situações que presenciaram, onde a trabalhadora foi humilhada.

## Reparação

No assédio moral, existem várias formas de punição, podendo recair tanto para o assediador, quanto para a empresa empregadora que permitiu o ocorrido, ou até mesmo incentivou o assédio, como, por exemplo, no assédio moral organizacional, decorrente de políticas corporativas, explica a advogada.

O empregador responde pelos danos morais causados à vítima que sofreu assédio em seu estabelecimento, nos termos do artigo 932 do Código Civil. Se condenado, a Justiça do Trabalho fixará um valor de indenização com o objetivo de reparar o dano.

Já o assediador poderá ser responsabilizado em diferentes esferas: na penal, estará sujeito à condenação por crimes de injúria e difamação, constrangimento e ameaça (artigos 139, 140, 146 e 147 do Código Penal); na trabalhista correrá o risco de ser dispensado por justa causa, artigo 482 da CLT, e ainda por mau procedimento e ato lesivo à honra e à boa fama de qualquer pessoa.

Por fim, na esfera cível, poderá sofrer ação regressiva, movida pelo empregador que for condenado na Justiça do Trabalho ao pagamento de

indenização por danos morais, em virtude de atos cometidos pela pessoa do empregado.

Sônia Mascaro, advogada, é grande defensora da conscientização tanto de trabalhadores quanto de empregadores sobre o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, pela convicção de que o melhor combate desse tipo de prática não deve se dar pela via punitiva, mas pela preventiva.

Seja por meio de campanhas publicitárias de esclarecimentos dos trabalhadores, promovidas por entidades como o Ministério Público ou a Ordem dos advogados do Brasil (OAB) ou ainda por meio de palestras oferecidas pelas empresas para seus empregados. "Campanhas nesse sentido possibilitam que os trabalhadores tenham conhecimento do que é o assédio e sejam capazes de identificar situações de abuso as quais estejam expostos, tendo a consciência de que não devem tolerá-la, mas sim denunciá-la", enfatiza Sônia Mascaro.

Para a advogada a conscientização também é importante nas esferas de comando da empresa, pois seus dirigentes precisam estar atentos à existência de condutas que possam vir a ser consideradas assédio, "Principalmente estimulando sua sensibilidade para perceber se seus subordinados sofrem abuso ou agem de maneira abusiva, identificando o problema e buscando sua correção", pontua.

Como inexistente legislação específica no Brasil versando sobre o assédio moral e sexual no trabalho e, principalmente, pelas proporções do tema na última década e o grande número de processos na Justiça do Trabalho, Sônia acha fundamental a regulamentação da matéria pelo meio legal. A seu ver, a indenização é um dos pontos mais importantes que precisa ser delineado, ante a atual discrepância em relação às condenações realizadas pelas Varas do Trabalho e Tribunais Trabalhistas.

"Acho fundamental que esse instrumento não seja banalizado e que os valores fixados a título de dano moral sejam não apenas reparatórios e punitivos, mas que tenham um caráter pedagógico forte objetivando que a empresa seja compelida a promover melhorias em seu ambiente de trabalho para extirpar qualquer forma de assédio", conclui.

### **Entrevista ministra Peduzzi**

Daqui a pouco, leia a entrevista com a vice-presidente do TST, ministra Maria Cristina Peduzzi. A magistrada revela como a Justiça identifica os casos de assédio, porque eles ocorrem entre os desiguais, e ainda, como punir o assediador com base no Código Penal.



(Lourdes Cortes/RA, colaboração Mauro Burlamaqui)

Esta matéria tem caráter informativo, sem cunho oficial.  
Permitida a reprodução mediante citação da fonte.  
Secretaria de Comunicação Social  
Tribunal Superior do Trabalho  
Tel. (61) 3043-4907  
[imprensa@tst.jus.br](mailto:imprensa@tst.jus.br)

# TST julgou diversos casos de assédio moral e sexual em 2012

[Imprimir](#)



(Seg, 7 Jan 2013, 10h)

Fenômenos recentes, os assédios moral e sexual no local de trabalho são mais comuns do que se pensa e as vítimas, na maioria dos casos, são mulheres. As reclamações que chegam à Justiça do trabalho são crescentes e, em 2012, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) julgou diversos desses casos em que trabalhadores foram expostos a situações constrangedoras e, na maioria das vezes, humilhantes.

Um dos casos mais graves é mantido em segredo de segredo de justiça. Trata-se de uma empresa na qual todas as trabalhadoras do sexo feminino de um determinado setor foram assediadas sexualmente. O tratamento desrespeitoso e ameaçador que o responsável pelo setor dispensava às empregadas, característico do assédio sexual, foi comprovado já na Primeira Instância (Vara do

Trabalho). Posteriormente, a sentença que condenou a empresa ao pagamento de indenização por danos morais foi mantida tanto pelo Tribunal Regional do Trabalho quanto pelo TST.

Estratégias de cumprimento de metas extremamente agressivas podem passar do limite e constranger funcionários. A Companhia de Bebidas das Américas (Ambev) terá de indenizar um funcionário em danos morais por constrangê-lo a comparecer a [reuniões matinais nas quais estavam presentes garotas de programa](#) e por submetê-lo a situações vexatórias com o objetivo de alavancar o cumprimento de metas.

O Banco Santander, por sua vez, foi [condenado a pagar indenização por danos morais](#) a uma bancária. Ela se sentiu humilhada e constrangida, pois, em reunião do gerente regional com os subordinados, foi instigada a alcançar as metas fixadas pelo Banco "nem que fosse necessário rodar bolsinha na esquina".

A Terceira Turma do TST manteve a condenação do Banco Bradesco S/A e outros para pagarem indenização de R\$ 5 mil por danos morais, pelo assédio moral sofrido por uma funcionária que era chamada de "imprestável" pelo supervisor. Com base nos depoimentos das testemunhas, comprovou-se o assédio sofrido pela trabalhadora, o que gerou a reparação.

Em outro caso que chegou ao TST, o Banco ABN AMRO Real S/A foi condenado porque o superior humilhava e ofendia uma funcionária perante seus colegas ao cobrar o cumprimento das metas estabelecidas pelo banco, chamando-a de "burra", tratamento ofensivo à dignidade inerente à trabalhadora.

Mas assédios podem ocorrer em empresas de qualquer porte. Em outro julgamento, um [salão de beleza foi condenado a indenizar uma manicure](#), que sofreu assédio sexual do proprietário. A infração foi comprovada pelo depoimento dos colegas de trabalho que relataram os constrangimentos sofridos pela trabalhadora, entre eles, os constantes elogios e comentários insinuantes do proprietário quando tocava as partes do corpo dela.

## Modelo fotográfico

Além de vítimas, há casos em que as mulheres são o agente do assédio sexual. [A Caixa Econômica Federal \(CEF\) foi condenada a pagar indenização](#) por dano moral no valor de R\$ 100 mil a um empregado vítima de assédio sexual de sua superiora. A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho não acolheu recurso da Caixa questionando o valor da indenização, não chegando, assim, a analisar o mérito da questão.

O trabalhador alegou que sofreu assédio sexual e moral por parte de sua gerente. De acordo com ele, que também seria modelo fotográfico, ela sempre elogiava a sua beleza, chegando a exagerar nos elogios e a usar "termos lascivos". Diariamente, insistia para que saíssem juntos após o trabalho. Com a sua recusa, ela passou a hostilizá-lo. Para isso, utilizava palavras como "incompetente, inútil e imbecil".

Condutas homofóbicas também podem ser enquadradas como assédio. A Ricardo Eletro Divinópolis Ltda. foi [condenada a indenizar em R\\$ 30 mil por dano moral](#) um vendedor vítima de ofensas homofóbicas cometidas por um gerente de vendas de uma das lojas da rede, em Vitória (ES).

## Tipos de assédio

O assédio moral expõe os trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, levando a vítima a se desestabilizar emocionalmente.

Já o assédio sexual, na definição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), pode acontecer por atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites inconvenientes, que apresentem as seguintes características: condição clara para manter o emprego, influência em promoções na carreira, prejuízo no rendimento profissional, humilhação, insulto ou intimidação da vítima.

(Pedro Rocha/MB)

Esta matéria tem caráter informativo, sem cunho oficial.

Permitida a reprodução mediante citação da fonte.

Secretaria de Comunicação Social

Tribunal Superior do Trabalho

Tel. (61) 3043-4907

[imprensa@tst.jus.br](mailto:imprensa@tst.jus.br)

Twitter

Média (0 Votos)

1687 Visualizações | 07/01/13

# Administradores que tiveram funções reduzidas serão indenizados por assédio moral

[Imprimir](#)



(Qua, 21 Nov 2012, 11:06)

A Escelsa – Espírito Santo Centrais Elétricas S/A terá de reintegrar e indenizar, por danos morais, dois administradores da empresa em razão de assédio moral decorrente da diminuição de seus encargos profissionais. Eles receberão R\$70mil cada.

Os profissionais ajuizaram ação junto à Sexta Vara do Trabalho de Vitória (ES) após serem demitidos em 2009, porque, com o passar dos anos na empresa, tiveram as atribuições diminuídas, tendo sido inclusive terceirizado o setor em que um dos profissionais atuava. O juízo determinou a reintegração dos trabalhadores em seus empregos e funções, mantidas as remunerações e demais vantagens legais.

A decisão determinou a indenização dos empregados em razão de assédio moral "caracterizado pelo sofrimento íntimo decorrente do fato de que os reclamantes tiveram o *status* profissional diminuído por iniciativa da ré, até o ponto que sequer seus colegas de seção sabiam ao certo quais seriam suas atribuições. Afinal, uma das principais obrigações do empregador (além de pagar os salários) é a de dar trabalho aos seus empregados".

Na sentença, o magistrado esclareceu que o pedido de reintegração – decorrente de estabilidade sindical - não era contraditório, já que eles sofreram assédio moral naquelas funções. "Afinal, bastará à reclamada exigir de seus empregados reintegrados serviços compatíveis com suas qualificações, que não haverá qualquer problema na continuidade dos vínculos laborais".

A empresa de eletricidade recorreu ao Tribunal Regional da 17ª Região, que confirmou na íntegra a decisão de primeiro grau. Ainda inconformada com a condenação, a Escelsa recorreu e teve admitida

pele TST-17 a revista interposta. A Escelsa alegou, dentre outras, que os trabalhadores não tinham estabilidade porque eram dirigentes de sindicato de categoria diferenciada e distinta da preponderante da empresa. E pediu a redução do valor da indenização por danos morais.

No Tribunal Superior do Trabalho o apelo foi examinado pela ministra Kátia Magalhães Arruda (foto), e, por unanimidade, não foi conhecido. Para a Sexta Turma a estabilidade provisória dos dirigentes estava legalmente assegurada e a indenização de R\$ 70 mil é compatível com o dano causado pela Escelsa aos administradores.

## Estabilidade

No tocante à estabilidade, a ministra relatora destacou que o Regional reconheceu que os autores da ação eram detentores da garantia sindical, na forma do artigo 8º, VIII, da [Constituição da República](#) e artigo 543, § 3º, da [CLT](#), considerando que foram eleitos para a diretoria do Sindicato dos Administradores do Estado do Espírito Santo, classificado como de categoria diferenciada.

Nesse sentido, o recurso não poderia ser conhecido, considerando que a decisão proferida na origem se coaduna com os termos da [Súmula nº 369](#), itens II e III, do TST. O item II afirma que o artigo 522 da CLT limita o benefício da estabilidade a sete dirigentes e, igual número, de suplentes. Já o item III prevê que somente se reconhecerá a estabilidade do eleito dirigente sindical, se o empregado de categoria diferenciada exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato vinculado. Ambas as situações foram comprovadas nos autos.

## Indenização

Em relação ao valor da reparação por assédio moral ocasionado pelo ato da empresa de reduzir as funções exercidas pelos autores da ação trabalhista, a ministra Kátia Arruda destacou que "ainda que se admita a extrema dificuldade em valorar economicamente o dano moral ou a dor causada à vítima, deve-se considerar que a indenização é apenas uma forma de compensar pela ofensa sofrida, de modo que, mesmo na impossibilidade de reparar o dano, ao menos se proporcione recompensa capaz de atenuá-lo".

Segundo a relatora, a confirmação do valor de R\$ 70 mil para cada um dos trabalhadores foi baseada na situação econômica da empresa, gravidade do fato e a conduta reiterada em relação a outros empregados. Com esse entendimento a Sexta Turma também não conheceu do recurso no aspecto.

(Cristina Guimarães/RA)

## **TURMA**

O TST possui oito Turmas julgadoras, cada uma composta por três ministros, com a atribuição de analisar recursos de revista, agravos, agravos de instrumento, agravos regimentais e recursos ordinários em ação cautelar. Das decisões das Turmas, a parte ainda pode, em alguns casos, recorrer à Subseção Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1).

Esta matéria tem caráter informativo, sem cunho oficial.

Permitida a reprodução mediante citação da fonte.

Secretaria de Comunicação Social

Tribunal Superior do Trabalho

Tel. (61) 3043-4907

[imprensa@tst.jus.br](mailto:imprensa@tst.jus.br)

[Twitter](#)

Média (0 Votos)

445 Visualizações

| 21/11/12

## **4. Empregada discriminada por ser mulher receberá indenização**

21/11/2012 06:06h

No recurso analisado pela 3ª Turma do TRT-MG, uma vendedora pretendia obter a declaração de nulidade processual, porque a magistrada que acompanhou o desenrolar do processo não foi a mesma que proferiu a decisão. Segundo a trabalhadora, a juíza sentenciante não colheu o depoimento da testemunha e, por isso, não poderia afirmar que a prova não convenceu. Conforme esclareceu desembargador relator, César Pereira da Silva Machado Júnior, o que a trabalhadora quis dizer com isso foi que houve violação do princípio da identidade física do juiz.

No entanto, o magistrado não acatou o argumento e explicou a razão: é que esse princípio não se aplica ao processo do trabalho. Nesse sentido, a jurisprudência há muito consolidada por meio das Súmulas 222 do STF e 136 do TST. O relator explicou que o artigo 132 do CPC prevê o julgamento pelo Juiz titular ou substituto que concluir a audiência, salvo se estiver convocado, licenciado, afastado, promovido ou aposentado, casos em que passará os autos ao seu sucessor. Mas esclareceu que isso não incide na seara trabalhista, ainda que a referida Súmula 136 tenha sido recentemente cancelada.

De acordo com o magistrado, a competência funcional para julgar a ação na Justiça do Trabalho pertence ao magistrado que estiver em exercício na Vara de origem do processo. Assim dispõe o artigo 652 da CLT. No caso, a decisão foi proferida na sala de audiência, na hora e dia designados pela magistrada em exercício na Vara do Trabalho. Dessa forma, foram preenchidos os requisitos do artigo 832 da CLT e 458 do CPC, que regulam a matéria. Portanto, o relator entendeu que não há qualquer nulidade processual a ser declarada. Nessa linha de raciocínio, rejeitou a preliminar levantada pela reclamante, sendo acompanhado pela Turma de julgadores.

### **Indenização por assédio moral**

Por outro lado, os julgadores decidiram elevar o valor da indenização por assédio moral deferida em 1º Grau para R\$10.000,00. A alegação da vendedora reclamante era a de que os patrões da loja onde trabalhava, na rua dos Caetés, a castigavam mais por ser mulher, sempre falando que mulher "era para ficar em casa cuidando dos filhos". Ao analisar as provas, o relator constatou que a reclamante era frequentemente desrespeitada pelo simples fato de ser mulher.

Segundo os relatos das testemunhas, os patrões chamavam mais a atenção da trabalhadora, por se tratar de mulher e a discriminavam no trabalho por esse motivo. Eles a insultavam em língua árabe, fazendo a vendedora chorar. "Tais fatos caracterizam assédio moral que se traduz em uma ação prolongada e continuada de exposições constantes, de condutas abusivas, humilhações e intimidações reiteradas, que acabam por desestabilizar a vítima emocionalmente, abalando a sua saúde psíquica e a sua dignidade", destacou o relator, acrescentando que os xingamentos em outro idioma eram ofensivos da mesma forma, já que os empregados sabiam o significado das palavras.

"Os fatos apurados são por demais ofensivos", concluiu o relator, decidindo aumentar o valor da indenização. Nesse contexto, deu provimento ao recurso da vendedora no aspecto, sendo acompanhado pela Turma de julgadores. A loja reclamada ainda foi condenada a pagar horas extras e reflexos, além de diferenças decorrentes da integração

de comissões pagas "por fora".

[0149900-80.2007.5.03.0009 ED](#)



(Ter, 18 Set 2012, 13:05)

A Globex Utilidades S. A. (Ponto Frio) terá de pagar o equivalente a 40 remunerações a uma ex-empregada assediada moralmente por seu supervisor, que, em reuniões para cobrança de metas, usava palavras de baixo calão e a fazia piadas de gênero. A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recurso da empresa, que pretendia reduzir o valor da condenação.

A vendedora trabalhou na loja da rede em Santa Felicidade (PR) de junho de 2007 a abril de 2008. Afirmou que era constantemente, de duas a três vezes na semana, contatada pelo celular corporativo para participar de áudio-conferências com o gerente de mercado responsável pela praça de Curitiba, para tratar do cumprimento de metas que, segundo ela, "eram quase impossíveis de se alcançar". As reuniões, conforme a inicial, começavam com "cases de insucesso" de colegas demitidos porque não conseguiram alcançá-las. O lema de trabalho era uma alusão impúblicável de cunho sexual.

Além das exortações inadequadas por metas, a vendedora alegou que devido ao clima de "terror psicológico", os empregados tomavam remédios "para se refazer dos efeitos das reuniões" e, pelo menos numa ocasião em que não pôde participar da áudio-conferência, soube que foi alvo de comentários e gestos obscenos sobre o uso de seu celular. Sua pretensão era a de receber o equivalente a cem vezes a sua remuneração a título de dano moral.

O Ponto Frio, na contestação, afirmou que "jamais existiu o alegado assédio moral", e que o superior hierárquico "jamais se dirigiu a ela" na forma narrada nem a expôs a qualquer situação vexatória ou humilhante. Alegou também que não agiu de forma omissa, negligente, ilícita ou contrária ao direito, e que a vendedora "sempre foi tratada de forma profissional e absolutamente respeitosa". Por isso, afirmou que a ação tinha finalidade "única e exclusivamente lucrativa".

A sentença da 17ª Vara do Trabalho de Curitiba deferiu indenização no valor de 40 vezes a remuneração, o que equivaleria, em valores da época, a aproximadamente R\$ 100 mil. O juiz baseou-se, sobretudo, em depoimentos que confirmaram os fatos narrados pela vendedora. Este valor foi reduzido para R\$ 5 mil pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR).

Ainda insatisfeita, a empresa recorreu ao TST pretendendo reduzir a indenização para R\$ 3 mil, mas não obteve sucesso. O relator do recurso, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, destacou que o apelo se baseou apenas em divergência jurisprudencial baseada em premissas distintas da examinada pelo TRT-PR. A inespecificidade das decisões apresentadas inviabilizou o conhecimento do recurso, nesse ponto.

(Carmem Feijó/RA)

Processo: [RR-372-13.2010.5.09.0651](#)

*O TST possui oito Turmas julgadoras, cada uma composta por três ministros, com a atribuição de analisar recursos de revista, agravos, agravos de instrumento, agravos regimentais e recursos ordinários em ação cautelar. Das decisões das Turmas, a parte ainda pode, em alguns casos, recorrer à Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1).*

Esta matéria tem caráter informativo, sem cunho oficial.  
Permitida a reprodução mediante citação da fonte.  
Secretaria de Comunicação Social  
Tribunal Superior do Trabalho  
Tel. (61) 3043-4907  
[imprensa@tst.jus.br](mailto:imprensa@tst.jus.br)



(Dom, 23 Set 2012, 07:00)

Integrante da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, o ministro Waldir Oliveira da Costa é especialista em dano moral. Sua tese de mestrado na Universidade Federal do Pará sobre o tema foi publicada como livro em 1998, com o título "Dano Moral nas Relações Laborais – Competência e Mensuração", no qual dá ênfase à mensuração do dano moral em casos específicos, propondo parâmetros que ajudem o juiz a definir o valor da compensação.

Em entrevista exclusiva à Secretaria de Comunicação do TST, ele aborda este e diversos outros aspectos das ações relativas ao dano moral no ambiente de trabalho, entre elas a dificuldade do TST em uniformizar as decisões sobre o tema. "Temos de uniformizar critérios, e não valores", defende.

### **Quais os parâmetros legais para fixação das indenizações por dano moral?**

**Ministro Waldir** - No Código Civil de 1916, o critério era o do tarifamento, ou seja, havia a prefixação do valor da indenização. Tínhamos também a Lei de Imprensa, que estabelecia entre 20 e 200 salários mínimos, que depois foi declarada inconstitucional pelo STF, e o Código Nacional de Telecomunicações (artigo 61), que fixava valores de até cem salários mínimos para situações de violação de direitos. Hoje, porém, é vedada a indexação ao salário mínimo. Quando o dano moral envolvia injúria, usava-se a pena de multa Código Penal. A Constituição Federal de 1988 adotou um sistema aberto, acabando com o sistema de tarifamento.

### **É possível quantificar uma lesão de caráter subjetivo?**

**Ministro Waldir** - A violação da intimidade da personalidade e de atributos valorativos do ser humano é muito difícil de mensurar. É aquela discussão: a dor tem preço? Não, a dor não tem preço. Mas a repercussão da dor na esfera da vítima gera uma responsabilidade para quem ofendeu, e não pode ficar impune.

### **E como se chega a essa punição?**

**Ministro Waldir** - Hoje, o juiz não tem critérios objetivos ou determinantes para fixar o valor da indenização. O Código Civil se limita a estabelecer que a indenização se mede pela extensão do dano. Eu, particularmente, acho que, na esfera trabalhista, não se trata de indenização, porque indenizar é restituir ao estado anterior. Entendo que é apenas uma compensação pela dor. Não há possibilidade, na esfera trabalhista, de restituir. A reparação pode ser pecuniária, mas também o que chamamos de reparação *in natura*: pedido de desculpas, declaração reparatória, que não é em dinheiro.

### **O que se deve levar em conta no exame dessa reparação?**

**Ministro Waldir** - Em primeiro lugar a extensão do dano, que é um conceito subjetivo. Para avaliá-la, deve-se examinar a gravidade e a potencialidade do dano, a repercussão da lesão na esfera da intimidade, e se essa repercussão transcendeu aos limites da empresa, ou seja, se foi tornada pública. Não é o fato em si da publicidade que determina a mensuração do dano. A publicidade é uma causa de agravamento. Deve-se levar em consideração também a situação econômica do ofensor e da vítima, a natureza da ofensa, se houve lesão física, doença ocupacional, culpa – enfim, todas as circunstâncias do caso. A teoria da compensação do dano se alicerça num tripé: punir o infrator, compensar a vítima e prevenir novas condutas dessa natureza. Eu não concordo em fixar previamente os valores, com o tarifamento.

Não se pode, ainda, aplicar uma indenização que enriqueça a vítima, o chamado enriquecimento ilícito. Hoje, o critério aberto prevê o arbitramento por equidade, ou seja, a avaliação do juiz no caso concreto.

### **E como se aplica a equidade?**

**Ministro Waldir** - Aqui no TST, tentamos uniformizar o procedimento. Em casos de chacotas e brincadeiras ofensivas, por exemplo, chegamos a um valor médio, que vai de R\$ 15 mil a R\$ 80 mil. Esta semana julgamos, na Primeira Turma, o caso de um ex-ilustrador do Estadão, portador do vírus HIV. Mandamos reintegrá-lo e fixamos R\$ 35 mil por danos morais, mas não pela discriminação: o dano alegado por ele não foi por isso, e sim pelas gozações dos colegas por sua orientação sexual.

### **A capacidade econômica gera diferenças nos valores?**

**Ministro Waldir** - Sim, tanto do ofensor quanto da vítima, devido ao caráter punitivo e didático da condenação. Lembro-me de um caso vindo do Rio Grande do Sul de uma empregada doméstica chamada de "negrinha", em que condenamos o patrão, um industrial, a indenizá-la em R\$ 10 mil. Ele não recorreu. Noutro caso, um gerente da Light virou alvo de uma charge no jornal por causa de um corte de energia. O Regional deu R\$ 660 mil, porque era um gerente, tinha padrão de vida elevado. Chegamos, no fim, a R\$ 180 mil. Não tem um critério objetivo além da jurisprudência.

### **Lesões semelhantes não deveriam levar a indenizações equivalentes?**

**Ministro Waldir** - Em alguns casos, a lesão pode ser aferida mais objetivamente para quantificar o dano. Por exemplo: a lesão por esforço repetitivo (LER), em qualquer pessoa, acontece mais ou menos do mesmo jeito, tanto no chefe de serviço, gerente, subgerente, diretor, caixa, digitador. Muitas vezes um ganha R\$ 25 mil, outro R\$ 150 mil, há casos até de R\$ 350 mil por LER. Eu parto da lesão e das consequências da lesão. O juiz não tem parâmetro, por isso me valho do balizamento da jurisprudência.

Na maioria das vezes, porém, não se pode fixar o mesmo valor devido às circunstâncias do caso. É preciso fazer uma gradação da punição. Um mesmo valor de indenização para uma padaria acaba com a padaria, mas se for um grande banco, ele não vai sentir nenhum impacto. Ao mesmo tempo, não é porque se trata um grande banco que vou fixá-la em milhões.



#### **O tempo de serviço entra nessa conta?**

**Ministro Walmir** - Não deveria, porque, do ponto de vista subjetivo, uma ofensa pode atingir com a mesma intensidade um empregado que tem um ano de casa e um que tem 20 anos. Muitos juízes utilizam o critério do artigo 478 da CLT, sobre indenização no caso de rescisão conforme o tempo de serviço do empregado que tinha estabilidade decenal, que mandava pagar um mês de remuneração por ano de serviço. Mas não é um critério razoável: por ele, um empregado que tenha apenas 11 meses não vai ganhar nada. Eu defendo até mesmo o dano moral pré-contratual, tanto para o candidato quanto para a empresa. Não se pode exigir, por exemplo, teste de gravidez na fase de seleção.

#### **A vítima tem de provar que sofreu com o dano?**

**Ministro Walmir** - A lesão decorre da própria conduta ofensiva, por isso não se exige que se faça prova do dano. A rigor não se prova o dano, mas o ato danoso, o nexo de causalidade e a culpa, quando for subjetiva.

#### **Como caracterizar o ato danoso, por exemplo, na instalação de filmadoras no ambiente de trabalho?**

**Ministro Walmir** - A Constituição Federal protege a honra e a intimidade. Por isso, entendemos que é proibido, por exemplo, a instalação de câmeras no banheiro. Se o empregador vai utilizar a câmera para fiscalização de suas dependências, como salvaguarda do patrimônio empresarial, não há problema, desde que não invada a intimidade do trabalhador. Tudo tem de usado com moderação e tendo em vista a finalidade do empreendimento.

O Código Civil diz que temos direitos e prerrogativas. Se você exorbitar, você perde – é o chamado abuso de direito. Não há lei que proíba a instalação de câmeras. Há sim um constrangimento, mas natural, e todos nós estamos diariamente sujeitos a isso. Hoje, pela modernidade, não podemos deixar de conviver com esses instrumentos. Só o fato de estar sendo filmado, de forma impessoal, com conhecimento do próprio trabalhador, não gera dano moral.

#### **O empregador também pode pedir indenização do empregado?**

**Ministro Walmir** - O dano moral é via de mão dupla. O empregador, seja pessoa física ou jurídica, também sofre dano moral. Imagina um empregado que venda um segredo industrial para o concorrente, por exemplo. Ele deve reparar o dano causado.

#### **É possível unificar a jurisprudência sobre o valor da indenização?**

**Ministro Walmir** - Devemos uniformizar critérios, e não valores. Acredito que os Regionais devem se orientar pelas decisões do TST para evitar os excessos nas condenações, para mais ou para menos. Não se pode enriquecer alguém ou acabar com uma empresa, assim como não se pode dar apenas R\$ 700 porque se trata de empregada doméstica. É muito difícil para o TST fazer o controle de legalidade e constitucionalidade das indenizações devido à vedação do reexame de fatos e provas. Acabamos caindo no critério da "teratologia" do valor – absurdamente alto ou ínfimo -, que também não é objetivo porque não é visto à luz dos fatos e provas.

#### **O que a parte pode fazer se quiser que o valor seja revisto pelo TST?**

**Ministro Walmir** - É preciso que o recurso chegue ao TST corretamente fundamentado, apontando os dispositivos pelos quais se entende que o valor deve ser aumentado ou diminuído. A parte às vezes vem e alega violação ao artigo 157 da CLT, que trata de segurança do trabalho, e não de dano moral. Tem de se apontar o 927 ou o 944 do Código Civil, específicos sobre o tema. Outra coisa, o fato é necessário. Se o Regional não coloca os fatos, a parte tem de embargar pedindo que se manifeste sobre eles, para que possamos examiná-los no TST a partir do acórdão. Se o TRT não o fizer, pode-se arguir nulidade por negativa de prestação jurisdicional, e podemos mandar o processo voltar.

(Carmem Feijó e Ricardo Reis / RA)

Leia mais:

[A difícil tarefa de quantificar o dano moral](#)

[Tecnologias de controle criam novas situações de dano moral](#)

Esta matéria tem caráter informativo, sem cunho oficial.  
Permitida a reprodução mediante citação da fonte.  
Secretaria de Comunicação Social  
Tribunal Superior do Trabalho  
Tel. (61) 3043-4907  
[imprensa@tst.jus.br](mailto:imprensa@tst.jus.br)

## Testemunha é considerada essencial no julgamento de possível assédio



(Qua, 5 Dez 2012, 06:10)

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou cerceamento de defesa o ato que indeferiu a oitiva de uma testemunha arrolada para supostamente comprovar a ocorrência de assédio moral na Medley Indústria Farmacêutica. A decisão reformou entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região que considerou que o indeferimento da oitiva não havia prejudicado produção da prova.

O juízo da 7ª Vara do Trabalho de Campinas, ao julgar pedido de indenização após assédio moral feito por uma técnica em química, absolveu a Medley. Após dispensar a testemunha arrolada pela empregada, o juízo fundamentou a decisão na oitiva de apenas uma testemunha que levada coercitivamente a juízo disse não haver presenciado nenhuma das ofensas desferidas pelo coordenador de desenvolvimento de produtos como havia sido alegado pela empregada em sua inicial.

A técnica em química recorreu da decisão por meio de recurso ordinário ao Regional da 15ª Região que manteve a sentença. O regional entende que a existência nos autos de elementos capazes de formar a convicção do juiz sobre determinado assunto permite o indeferimento da prova oral a respeito do tema em debate, sem que isso configure o cerceamento de defesa.

Em seu recurso de revista ao TST a técnica pede a nulidade da sentença por cerceamento de defesa. Alega que a oitiva da sua testemunha era imprescindível para a comprovação do alegado assédio moral. Aponta como violados os artigos 5º, LV da [Constituição Federal](#), 212 do [Código Civil](#), 332 e 397 do [Código de Processo Civil](#).

Na Turma, o relator, ministro Renato de Lacerda Paiva, entendeu em sentido contrário à decisão regional. Para ele o fato de a empregada não ter comprovado as suas alegações não impedia que o fizesse com outra prova, no caso o testemunho da pessoa arrolada por ela nos autos. Segundo o ministro, o indeferimento da oitiva da testemunha "implicou em cerceamento do direito de defesa autoral, em desatendimento ao disposto no artigo 5º, LV, da [Constituição Federal](#)". Dessa forma por unanimidade a Turma determinou a anulação do processo a partir da audiência de instrução e determinou o envio dos autos à 7ª Vara do Trabalho de Campinas para a produção da prova testemunhal requerida pela empregada.

(Dirceu Arcoverde / RA)

**Processo:** [RR-73300-50.2009.5.15.094](#)

**Turmas**

*O TST possui oito Turmas julgadoras, cada uma composta por três ministros, com a atribuição de analisar recursos de revista, agravos, agravos de instrumento, agravos regimentais e recursos ordinários em ação cautelar. Das decisões das Turmas, a parte ainda pode, em alguns casos, recorrer à Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1).*

**Esta matéria tem caráter informativo, sem cunho oficial.**

**Permitida a reprodução mediante citação da fonte.**

**Secretaria de Comunicação Social**

**Tribunal Superior do Trabalho**

**Tel. (61) 3043-4907**

**[imprensa@tst.jus.br](mailto:imprensa@tst.jus.br)**

## **Empregada grávida que sofreu assédio moral por parte de colegas será indenizada (14/02/2013)**

Mais notícias

*Publicada originalmente em 14.09.2012*

Esgotamento pós-traumático, síndrome de *burn out*, dentre outras, são doenças surgidas a partir do sofrimento psicológico intenso, situação essa que pode se caracterizar dentro do ambiente de trabalho. E a se julgar pelo crescente número de ações sobre o tema trazidas ao Judiciário Trabalhista, trata-se de tendência nefasta no mundo do trabalho. Daí a razão porque o assunto assédio moral deve ser levado tão a sério. A conduta, consistente em sutil e reiterada perseguição no ambiente de trabalho, vai minando as resistências psicológicas e físicas do trabalhador. Pode partir do superior hierárquico, o chamado "assédio vertical", assim como de colegas de trabalho, o denominado "assédio horizontal".

A juíza substituta Maila Vanessa de Oliveira Costa, atuando na 1ª Vara do Trabalho de Betim, manifestou-se nesse sentido ao julgar o caso de uma caixa que sofreu assédio moral por parte das próprias colegas de trabalho da drogaria em que trabalhava. Isso aconteceu durante o período em que estava grávida. No modo de entender da magistrada, a empregadora incorreu em culpa ao deixar de tomar atitude diante da situação. Por essa razão, a drogaria foi condenada a reparar a trabalhadora pelos danos morais sofridos.

Pelas provas trazidas ao processo, a juíza percebeu que o ambiente de trabalho era de "fofoca", "conversinha" e muita hostilidade. Uma testemunha relatou que ninguém gostava da reclamante, sendo que duas colegas faziam de tudo para prejudicá-la. A trabalhadora era isolada e diziam que era ruim de serviço. E o quadro só piorou quando a empregada engravidou. Na empresa, grávidas costumavam ser hostilizadas por não grávidas, já que estas acabavam assumindo as tarefas mais pesadas, como lavagem de banheiro.

A reação do empregador diante disso? Praticamente nenhuma. A julgadora constatou que apesar de o patrão ter conhecimento da hostilidade existente no ambiente do trabalho, não tomava nenhuma providência efetiva. Segundo relatos das testemunhas, o chefe apenas dizia que deveria haver diálogo entre as colegas para o bom andamento dos trabalhos e que era para cada uma fazer o seu trabalho, sem conversas e brigas. Em uma oportunidade, a empregadora foi ainda mais omissa. A reclamante passou mal durante a gravidez, vomitando, mas nem por isso foi substituída no posto de trabalho. Situação que a magistrada considerou constrangedora tanto para a trabalhadora como para os clientes que assistiram a cena. "*Desrespeito com o estado gestacional, e até mesmo falta de solidariedade*", registrou a juíza na decisão.

*"Muito embora o assédio partisse das colegas de trabalho da reclamante, cabia à reclamada reprimir o comportamento discriminatório de forma eficiente, inclusive com a aplicação de punições, se necessário (já que apenas a empregadora é dotada de poder disciplinar)"*, destacou ainda a juíza sentenciante. Para ela, o fato de uma empregada ser alvo de assédio moral pelos próprios colegas por estar grávida é inadmissível. Da mesma forma, o fato de o ambiente de trabalho se tornar local de sofrimento para a trabalhadora não poderia ter sido permitido pela empregadora.

*"Não tendo a reclamada reprimido de forma eficiente o comportamento das*

*colegas da reclamante, e considerando-se o teor da prova colhida, os princípios basilares de convívio social, as condições pessoais da autora, inclusive a função exercida e o local de trabalho (que é pequeno e contava com aproximadamente dez empregados, conforme esclarecido ao juízo em audiência), conclui-se que a trabalhadora, de fato, esteve submetida a constrangimento", concluiu a magistrada, condenando a drogaria a pagar indenização no valor de R\$3.000,00. A decisão foi mantida pelo Tribunal de Minas.*

( [0001727-58.2010.5.03.0026 ED](#) )

Esta notícia foi acessada 2021 vezes.

[Envie esta notícia por email](#)

Assessoria de Comunicação Social  
Subsecretaria de Imprensa  
[imprensa@trt3.jus.br](mailto:imprensa@trt3.jus.br)