

FACULDADE NOVOS HORIZONTES
Programa de Pós-Graduação em Administração
Mestrado

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:
uma análise dos julgados do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais

Roberto Miguel Gonçalves Júnior

Belo Horizonte
2013

Roberto Miguel Gonçalves Júnior

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:
uma análise dos julgados do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais**

Dissertação apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Fernando Coutinho Garcia

Linha de pesquisa: Relações de poder e dinâmica das organizações

Área de Concentração: Organizações e Estratégia

Belo Horizonte
2013

À Giovana, Bebeto e Cacá,
aos meus pais, Roberto e Bete,
e aos meus irmãos, Glauber, Diala e
Bárbara, porque família é tudo.

AGRADECIMENTOS

A Deus, fonte inesgotável de energia e esperança, sem o qual nada seria possível.

À minha esposa, filhos, familiares e amigos pela compreensão em decorrência das ausências.

Ao meu irmão Glauber e minha cunhada, Talminha, pelo apoio incondicional, sem vocês não teria conseguido.

Ao meu orientador e exemplo de docente, Prof. Dr. Fernando Coutinho Garcia, pelas sábias palavras de orientação.

Aos Professores do Programa de Pós-Graduação em Administração da Faculdade Novos Horizontes, pela inegável contribuição para a expansão dos meus conhecimentos.

À Sr^a. Beatriz, por me fazer sentir em casa e aos demais funcionários da Novos Horizontes, peças importantes na construção deste trabalho.

Enfim, a todos que me apoiaram e incentivaram esta dissertação. Obrigado.

*Tranquilidade é um dom de Deus.
Não significa que os problemas deixarão de existir.
Entretanto, é a calma necessária, o tempo como um
novo nome para o amor que nos apresenta a
esperança.
Diante do cortejo da dor, surge a esperança.
A esperança nos tranquiliza por sabermos que Deus
esta conosco.
E está conosco porque nos ama.*

Padre Marcelo Rossi

RESUMO

Esta dissertação teve como objetivo analisar o conteúdo das decisões proferidas pelos julgadores que compõem o Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região (TRT-3) do Estado de Minas Gerais. A pesquisa se justifica no Mestrado Acadêmico em Administração, porque o assédio moral constitui um fenômeno que vem afetando a gestão das organizações. O conceito e as características do assédio moral no trabalho foram baseados nos estudos feitos principalmente pela autora francesa Hirigoyen (2005, 2006) além de autores brasileiros como Freitas (2001), Ferreira (2004) e outros. Foi realizada uma pesquisa qualitativa, de caráter descritivo, que reuniu estudo de caso e pesquisa documental. Os dados foram coletados no site do TRT-3, usando-se como termo de busca “assédio moral no trabalho”. Foram apresentadas as decisões dos desembargadores sobre o reconhecimento do assédio moral e fez-se a confrontação desses pareceres com a literatura sobre o tema. Verificou-se que embora a terminologia adotada pelo Direito não coincida com aquela que é adotada na literatura específica sobre o assédio moral, o entendimento dos desembargadores acerca do fenômeno coincidem com o exposto na produção sobre o tema. Devem ser registradas algumas limitações da pesquisa: inadequação da terminologia adotada no Direito a outras áreas nas quais o fenômeno é tratado, especialmente à Administração; impossibilidade de generalização dos resultados, já que a pesquisa se restringe ao TRT-3 de Minas Gerais; falta de uma legislação específica que trate o assédio moral nas relações de trabalho privadas. Sugerem-se, por isto, novas pesquisas, que usem outros dados e outros sujeitos de pesquisa.

Palavras-chave: Assédio moral. Relações de trabalho. Decisões TRT3.

ABSTRACT

The overall objective of this study was to analyze the contents of decisions made by judges from the Regional Labor Court of the Third Region (TRT-3) in the period of July 2010 to July 2012, based on studies of Hirigoyen (2005) about moral harassment at work. The present research was qualitative because it allowed the interpretation of the phenomenon "moral harassment at work" from the descriptive analysis of the decisions delivered by judges of the Regional Labor Court of the Third Region -TRT3. As for the means to research, were combined the techniques of case study and documental research. The unit of analysis was TRT3 and the research subjects were the judges through their decisions regarding moral harassment at work in the period between 07/01/2010 and 07/31/2012. Data were collected on the TRT3 (<http://www.mg.trt.gov.br/>), from the following parameter: "moral harassment at work". The study sought to describe the decisions of judges on the recognition or non-harassment at work, into comparison with the literature on the topic. At the end it was concluded that, although a distinct nomenclature was adopted in their decisions, the understanding of the judges about whether or not to recognize the phenomenon "moral harassment at work" is in line with the above by current literature, which shows that organizations should pay attention to the topic, seeking ways to minimize their occurrence in the work environment. At the end of the research was realized some limitations in regard to the appropriateness of the terminology applied in the science of Law to the science of Administration. It should be noted that the research cannot be generalized since the environment of the researched was the Regional Labor Court of the Third Region of Minas Gerais. It is suggested to extend the research to other regional Courts of Brazil, making it possible to extend the observations and identify commonality and distinct, as well as apply questionnaires and conducting interviews with the judges, with a view to deepening the understanding about the subject.

Keywords: Moral Harassment. Working relationships. TRT3 decisions.

LISTA DE SIGLAS

CF	-	Constituição Federal de 1988
CLT	-	Consolidação das Leis Trabalhistas
CPC	-	Código do Processo Civil
DEJT	-	Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho
OIT	-	Organização Internacional do Trabalho
RO	-	Recurso Ordinário
RR	-	Recurso de Revista
TRT	-	Tribunal Regional do Trabalho
TST	-	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
1.1. Problema de pesquisa.....	18
1.2. Objetivos	20
1.2.1. Objetivo Geral.....	21
1.2.2. Objetivos Específicos	21
1.3. Justificativa.....	11
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	24
2.1. Assédio moral nas relações de trabalho.....	24
2.1.1. Conceito de assédio moral e distinções em relação a outros fenômenos	25
2.1.2. Tipologia do assédio moral	29
2.1.2.1. Assédio moral vertical descendente	30
2.1.2.2. Assédio moral horizontal	31
2.1.2.3. Assédio moral vertical ascendente	31
2.1.2.4. Assédio moral misto	31
2.2. O assédio moral e as consequências sobre a pessoa do trabalhador	32
2.3. Aspectos legais sobre o assédio moral	34
3. METODOLOGIA	40
3.1. Tipo de pesquisa quanto à abordagem	40
3.2. Tipo de pesquisa quanto aos fins.....	41
3.3. Tipo de pesquisa quanto aos meios.....	42

3.4. Unidade de análise.....	43
3.5. Técnica de coleta de dados.....	43
3.6. Técnica de análise de dados.....	46
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....	46
4.1. Do reconhecimento do fenômeno “assédio moral no trabalho”	47
4.1.1. O conceito de assédio moral no trabalho sob a ótica dos desembargadores e distinções em relação a outros fenômenos	47
4.1.2. A tipologia do fenômeno “assédio moral no trabalho” constante nas decisões.....	50
4.1.3. O assédio moral vertical descendente no entendimento dos desembargadores do TRT-3	51
4.2. Do não reconhecimento do fenômeno “assédio moral no trabalho”	57
4.2.1. Da ausência de periodicidade	58
4.2.2. Da ausência de intencionalidade do agressor.....	60
4.2.3. Da ausência do dano alegado pela vítima.....	61
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	64
REFERÊNCIAS.....	69
ANEXOS	73

1. INTRODUÇÃO

O fenômeno denominado “Assédio Moral” é entendido pela maioria da doutrina como algo tão antigo quanto a própria sociedade. Este fenômeno pode ocorrer onde quer que haja alguma relação humana. Por isso o enfoque desta dissertação é o assédio moral nas relações de trabalho; uma vez que é pelo trabalho que o ser humano busca alcançar sua sobrevivência e a de seus familiares, bem como a realização de seus sonhos profissionais. Dessa forma, tem-se que “o primado do trabalho e emprego na sociedade constitui uma das maiores conquistas da democracia no mundo ocidental capitalista” (DELGADO, 2006, p. 11).

Na vigência do chamado *Welfare State*, característico de grande parte do pensamento político do século XX, nos países do Ocidente, disseminou que o maior capital da empresa seria o recurso intelectual, formado por pessoas e suas ideias.

O Brasil, embora não tenha tido uma real experiência do chamado Estado de Bem-Estar Social, incorporou à sua cultura organizacional esse primado, capitaneado na ideia de que o ser humano seria mais importante que o patrimônio das empresas, os equipamentos e a tecnologia e, por isso, necessitaria merecer dos gestores uma atenção especial. Terra (2001) leciona que o ambiente organizacional deve levar em conta o ser humano e valorizá-lo, por ser gerador de lucro.

Segundo Stewart (1998), o capital humano compreende a capacidade, o conhecimento, a habilidade e as experiências devem ser em uma organização maior que a soma das partes individuais. Tal pressuposto se justifica no fato de que o ser humano deve ser mais importante que o capital.

Quinn (2000) afirma que a administração do capital humano, em uma organização, consiste na capacidade que se tem de recrutar, selecionar, avaliar e reter conhecimento, tornando-o cada vez maior e mais apto para o trabalho em benefício da empresa, e, assim, trazer resultados efetivos e duradouros, em espaços de tempo cada vez menores. A empresa se beneficia do homem que, ao final, deveria ser beneficiado pela empresa, com a manutenção de seu emprego e renda.

Todavia, apesar do discurso da crescente valorização do capital humano, o que tem ocorrido, na realidade, é que várias empresas, com seu corpo gerencial, ainda não encontraram o caminho que pudesse garantir lucro e respeito ao ser humano, afastando-se de uma administração eficaz, calcada em métodos justos para equilibrar a relação entre o capital e o trabalho.

Nesse contexto, uma análise do cotidiano do trabalho tem mostrado que, para se tornarem competitivas, as empresas utilizam práticas que agridem os trabalhadores, desrespeitando-os no ambiente de trabalho. Por outro lado, as pessoas se tornam muito fragilizadas devido a essas investidas, que afetam suas condições emocionais, causando danos, muitas vezes, irreversíveis.

As agressões sofridas pelas pessoas, no ambiente organizacional, podem exercer seus efeitos sobre a motivação e o interesse pelo trabalho, causando, assim, prejuízo à organização e também à subjetividade de cada pessoa. Assim, a concepção de realidade do trabalhador é construída em um processo complexo influenciado pelas estruturas da sociedade e pelas relações sociais; entre estas, as relações de trabalho que marcam o cotidiano, tornando o trabalhador vítima de seus empregadores e ou prepostos.

Produz-se, desse modo, uma realidade multifacetada, na qual todos os aspectos vividos, inclusive a violência, marcam seu espaço. Em consequência, a realidade dos trabalhadores pode levá-los a uma visão do ambiente organizacional de um “campo de batalha”, onde os indivíduos são submetidos a humilhações repetidas, maus-tratos, perseguições, ofensas e até agressões físicas.

As relações de trabalho, pela concepção jurídica, têm como pré-requisito a existência de mão de obra livre, que se vincula pessoalmente, de forma expressa ou tácita, a seu empregador, pessoa física ou jurídica, de forma não eventual, subordinada, mediante remuneração, o que configura a onerosidade própria dos contratos de trabalho. Dessa forma, estando o trabalhador sob a égide de uma relação de subordinação em que a liberdade do saber fazer é substituída pelo poder dirigente do empregador em relação às atividades a serem realizadas. Não raros são os casos em que o capitalista e seus representantes extrapolam ou até mesmo

desvirtuam dito poder e comentem abusos configurados em atos ilícitos contra a pessoa do empregado, sejam atos isolados ou mesmo o assédio moral, ambos submetidos à análise dos tribunais trabalhistas, para apuração das responsabilidades. Como dito, e diante dessas afirmativas, esta dissertação enfoca, pois o “Assédio Moral”.

Para se compreender o fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho, imperiosa é a conceituação e caracterização do próprio trabalho na atualidade, que, segundo Faria (2004), compreende o processo, a organização e a relação de trabalho.

Dessa forma, o processo de trabalho é o conjunto de operações realizadas por um ou mais trabalhadores, orientados para a produção de uma mercadoria ou para a realização de um serviço. Relações de trabalho são interações que se estabelecem entre empregadores e empregados, entre proprietários dos bens de produção e trabalhadores. Entre estes, os que devem executar uma tarefa e seus superiores, subordinados ou pares (FARIA, 2004).

Vale ressaltar que, no modelo capitalista, essas interações são mediadas pelo capital e marcadas, muitas vezes, pela desigualdade. Nesses termos, uma relação de trabalho está relacionada aos contratos, ao poder diretivo do empregador, ao pagamento por meio de salário, às relações sindicais e às interações entre as estratégias gerenciais e as atividades que são executadas no processo de trabalho.

Já a organização do trabalho é a divisão das tarefas e a dos homens para garantir a execução dessas tarefas. A divisão submete-se às hierarquias, responsabilidades, sistemas de controle e relações de poder. Ela se relaciona, ao mesmo tempo, com as condições físicas do trabalho, o conteúdo das tarefas, as condições materiais, existentes ao redor dessas tarefas, e com as relações sociais e política organizacional que estrutura este conjunto, conforme afirma Faria (2004).

Importante lembrar que processo, organização e relação de trabalho são dimensões que devem se interagir em prol da manutenção saudável do ambiente em que se desenvolvem – o ambiente de trabalho. Assim, se há mudança em qualquer dessas

dimensões, não é difícil diagnosticar que os contratos de trabalho restarão afetados, e, conseqüentemente, também as partes envolvidas nesses pactos sentirão seus efeitos.

Compreender o assédio moral é partir do princípio de que esse fenômeno se dá em um contexto hostil das relações de trabalho, já que o assédio, em última instância, configura ato ilícito; ou seja, contrário às leis e aos costumes sociais entendidos como aceitáveis, conforme explica Martinez (2011). O assédio moral é, antes de tudo, uma contribuição à degradação deliberada do ambiente de trabalho, e, portanto, objeto de reprovação pelo Ordenamento Jurídico, que visa à regulação das relações sociais, o que inclui a relação de trabalho, objetivando a convivência pacífica de homens/mulheres em sociedade.

Assim, em um contexto de desemprego, exclusão social e aumento da pressão sobre a produtividade, aspectos que favorecem as práticas autoritárias de gestão frente a um cenário de competitividade, o ambiente se torna muito favorável ao surgimento de casos de Assédio Moral. Por este motivo, no cenário contemporâneo do trabalho, o tema vem se tornando uma realidade cada vez mais presente nas discussões acadêmicas e o fato também mais presente nas diversas organizações. Essa situação se reflete nas relações entre familiares e na sociedade em geral.

O assédio moral no ambiente de trabalho, não é um fenômeno recente; é provável que sempre tenha ocorrido, pois, desde que haja relações de trabalho, pode ocorrer desavenças, desentendimentos que geram, como é de costume falar: perseguição de um trabalhador ou o contrário também pode acontecer, perseguição ao empregador, situação que pode potencializar o campo para a ocorrência do assédio. Levando em consideração que tanto um quanto outro fato acontece há algum tempo, poder-se-ia arriscar, especulativamente, a afirmação de que o assédio deve ter surgido com a forma mais primitiva de organização do trabalho; entretanto, a produção científica sobre assédio moral é bem recente e pode-se afirmar que está associada ao fortalecimento dos movimentos sociais voltados para a defesa dos direitos do trabalhador. A atenção meritória despendida ultimamente deve-se, talvez, às formas como vêm ocorrendo os assédios que parecem residir na intensificação, gravidade, amplitude e banalização (BARRETO, 2011).

Muitos trabalhos acadêmicos têm tratado do tema, denunciando que o assédio está presente em muitas organizações, afetando o trabalhador, que sofre as consequências de um sistema produtivo competitivo, individualista e perverso. A exemplo, as dissertações de mestrado produzidas por Ades (1999), Aguiar (2003), Barreto (2000), Caixeta (2010), Corrêa (2004), entre outras.

Barreto (2011), por exemplo, aponta, em um de seus artigos que várias organizações no Brasil estão sendo processadas por assédio. A autora menciona um caso que ocorreu no estado do Paraná em que uma empresa da indústria de refrigeração, que, por suspeita de roubo, grampeou os telefones de dois funcionários e chamou a polícia porque os funcionários se recusaram a assinar a confissão de culpa. As agressões iniciaram no trajeto à delegacia, e os trabalhadores foram torturados pelos policiais durante cinco horas. Entretanto, não houve comprovação do envolvimento dos funcionários com o roubo, e estes recorreram à Justiça e a empresa foi condenada, pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) a pagar indenização por assédio moral de R\$ 34.509,00.

Como a prática de assédio moral ocorre no contexto de interações trabalhistas, admite-se que, nas organizações, os principais agentes ou assediadores seriam os sócios, diretores, gerentes e demais prepostos designados pela organização, e as principais vítimas, os trabalhadores subordinados, embora o assédio possa ocorrer entre pares e até mesmo ser praticado pelo subordinado em face do seu superior, segundo afirma Hirigoyen (2005).

O assédio moral, na relação de trabalho, pode ser conceituado como toda e qualquer conduta abusiva, manifestada através de comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, praticada pelo agente no sentido de causar qualquer dano à pessoa assediada, com reflexos em sua personalidade, dignidade ou até mesmo integridade física ou psíquica, colocando, por vezes, em xeque seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho em que a vítima atua (HIRIGOYEN, 2006).

O assédio moral, como abuso cometido por uma pessoa a outra, no âmbito da relação de trabalho, configura-se ilícito cometido na vigência do contrato de trabalho,

sendo certo que a apreciação dos casos e apuração das responsabilidades dos agentes é da competência da Justiça do Trabalho, a rigor do previsto na norma do artigo 114, da Constituição da República Federativa do Brasil, a principal lei do país, já que dela decorrem a manifestação política do povo brasileiro e as principais normas e princípios que regem e organizam a nação.

A prática do assédio é, por vezes, confundida com a prática de atos ilícitos isolados que, embora também sejam abusos a serem punidos pela lei, não podem ser confundidos, pois, para haver assédio moral necessário se faz a manifestação daqueles atos por razoável lapso temporal (HIRIGOYEN, 2005).

O Ordenamento Jurídico Brasileiro, composto por todas as leis, normas e princípios jurídicos que visam regular a vida em sociedade, embora não tenha norma específica sobre assédio moral, é claro no sentido de inibir e punir a prática do fenômeno, classificando-o como “ato ilícito”. Assim, o assédio moral se configura abuso praticado por uma pessoa em relação à outra, com o claro objetivo de prejudicar a vítima. Daí o assédio moral ser exemplo de ato ilícito (contrário à lei), passível de reparação pelo agente, que, na maioria das vezes, se consubstancia em uma indenização pecuniária a ser paga à vítima (GUEDES, 2006).

A relevância do tema proposto aqui é responsável pela emergência de pesquisas acadêmicas sob o olhar de várias ciências, como a Sociologia, a Administração, o Direito, e Psicologia. E a necessidade de se evitar os danos causados pelo assédio moral é responsável pelo desenvolvimento de uma legislação.

1.1. Problema de pesquisa

O assédio moral, no que concerne ao seu entendimento e divulgação de discussões por meio de publicações, carece de alguns fatores relevantes, especialmente no que tange à sua percepção pelos Órgãos do Poder Judiciário Trabalhista, haja vista que as decisões proferidas por estes órgãos precisam ser consideradas por meio de estudo, da observação e da elaboração de conceitos mais claros, sobretudo para conformá-los aos conceitos previstos pela doutrina existente sobre o tema.

Normalmente, as pessoas são assediadas moralmente e sequer percebem, ou por desconhecerem os sintomas do assédio ou por desconhecerem suas formas e categorias. Torna-se importante esclarecer em que consiste o assédio moral para se prepararem os profissionais, a fim de identificar quando estão sendo assediados ou quando assediam outros e, desse modo, evitar esta situação nas organizações e no convívio social

Embora este assunto seja ainda pouco discutido por especialistas, encontram-se, portanto, na área da Administração, alguns estudiosos que têm divulgado suas pesquisas, como Barreto (2000), Freitas (2001), Aguiar (2003), Corrêa (2004) e Hirigoyen (2005, 2006).

Freitas (2001) apresenta uma pesquisa realizada pela revista francesa *Rebondir*, especializada em questões sobre emprego e assédio moral nas organizações francesas. A amostragem por sexo, idade, profissão e região compreendeu 471 profissionais franceses, entre os dias 5 e 6 de maio de 2000. Os comportamentos tipificados como assédio moral foram: insultos, humilhações, deboches, isolamento e “geladeira”, sendo esta a conduta do empregador que constitui em isolar o empregado, deixando-o de fora dos processos organizacionais e sem informações de seu interesse. Do total de assediados, 52% sofreram pelo menos três dos tipos de comportamentos citados acima. A pesquisa permite demonstrar que, por categoria, já sofreram algum tipo de assédio: 35% dos executivos superiores; 27% do nível intermediário e de supervisão; 27% do nível administrativo e 32% dos trabalhadores ou operários. Em relação ao tipo de organização, 30% dos assédios ocorreram em organizações privadas e 29% no setor público. Entre os entrevistados, 85% querem uma lei para punir a prática, ainda que apenas 37% a considerem como prioritária.

Pode-se dizer que os abusos de assédio moral ocasionam danos à “personalidade, dignidade, ou integridade física ou psíquica do trabalhador, desestabilizando-o perante os colegas e a organização”, e colocando em risco seu “próprio emprego e sua ascensão profissional” (CORRÊA; CARRIERI, 2007, p.23).

De acordo com Hirigoyen (2005), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) realizou, em 1996, um levantamento sobre o assédio comparou a violência no trabalho nos países da União Europeia. Os resultados apontaram que 4% dos trabalhadores foram objetos de violências físicas, 2% de assédio sexual e 8% de medidas de intimidação.

Barreto (2000) realizou um estudo no Brasil, no período de 1996 a 1998, com 2.072 pessoas (1.311 homens e 761 mulheres), em parceria com um sindicato de São Paulo e com seus trabalhadores, englobando 97 organizações filiadas. A amostra foi constituída de funcionários, a grande maioria, da linha de produção. Dos pesquisados, 42% citaram humilhações no local de trabalho, impostas pelo superior hierárquico, forçando-os, frequentemente, a desistirem do emprego. Concomitantemente a isso, havia uma pesquisa de âmbito nacional em outras organizações públicas e privadas que apontaram para um índice nacional de 33% de assédio moral (BARRETO, 2011).

Diante do exposto, resta claro que a questão principal, que fundamentou a presente pesquisa, foi o fato de que os julgados acerca do fenômeno do assédio moral, perante o Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais podem ou não reconhecer sua prática, tipificá-lo ou não em consonância com a doutrina sobre o tema e até mesmo considerar assédio um ato isolado que, embora punível, não se pode chamar de assédio moral.

Assim, a problemática da pesquisa consubstancia-se na seguinte pergunta: Como o Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região (TRT-3) percebe o fenômeno do Assédio Moral em seus julgados?

1.2. OBJETIVOS

A pesquisa, para ser contribuição acadêmica, não pode ser um feixe aleatório de ideias, mas sim, nortear-se buscando uma finalidade precisa, o que importa dizer que o pesquisador deve traçar objetivos, partindo sempre da premissa maior para a menor. Assim, a seguir tem-se os objetivos geral e específicos do presente trabalho.

1.2.1. Objetivo geral

O objetivo geral desta dissertação é analisar o conteúdo das decisões sobre assédio moral no trabalho proferidas no período de julho de 2010 a julho de 2012 pelos julgadores que compõem o Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região (TRT-3), baseado nos estudos de Hirigoyen (2005).

1.2.2. – Objetivos Específicos

- a) Identificar e descrever as decisões proferidas pelo TRT-3 em matéria de AM, no período selecionado;
- b) Identificar e descrever os motivos que levaram os desembargadores ao reconhecimento ou não do fenômeno, levando-se em conta as características do fenômeno, segundo a literatura de Hirigoyen (2005);
- c) descrever os tipos de assédio moral identificados nas decisões do TRT (assédio vertical descendente; assédio horizontal; assédio misto; assédio ascendente), nos termos da obra de Hirigoyen (2005).

1.3. Justificativa

Em que pese haver estudos sobre o tema assédio moral nas relações de trabalho, inclusive com vários artigos no banco de dados da CAPES, nenhum deles tratou da matéria à luz dos julgados do TRT de Minas Gerais, no período compreendido entre julho de 2010 a julho de 2012, fazendo uma análise de conteúdo pormenorizada como a que foi realizada nesta pesquisa, o que inclusive atribui ao presente trabalho o caráter inédito. Assim, a pesquisa contribuirá tanto para esclarecer estudos já feitos, quanto permitirá a sequência por outros interessados em pesquisar o fenômeno, favorecendo o processo maior de construção da ciência.

Entre as pesquisas, há uma realizada por Caixeta (2010) sobre o assédio moral nas organizações, mediante estudo de caso, realizado através da análise de conteúdo de julgados proferidos sobre o tema pelos Tribunais Regionais do Trabalho das

regiões Sudeste e Sul do Brasil, sendo que, na conclusão, o próprio autor reconhece as limitações do estudo e sugere sua continuidade por outros pesquisadores.

No mesmo sentido, a dissertação de mestrado, apresentada por Rezende (2006), perante a Universidade Federal do Paraná, abordou o tema ligado à questão da deteriorização das relações de poder dentro do organismo empresarial, fazendo uma análise do assédio moral, tendo como contexto o contrato de trabalho. Na oportunidade, colheram-se decisões proferidas pelo TRT de Minas Gerais, todavia, não para a análise de conteúdo, mas sim para fundamentar o esposado argumento do autor da dissertação, no sentido de que a análise das decisões judiciais existentes apresenta-se como fonte profícua para demonstrar a forma com que o tema assédio moral vem se firmando, quando discutido diante de uma racionalidade que transcende aquela oriunda do campo dogmático.

Pelo exposto, justifica-se o presente estudo como forma de contribuição ao meio acadêmico.

O silêncio das pessoas assediadas, seja pelo trauma em si, seja pelo temor de represálias do mercado de trabalho, sabidamente influenciado pelo poder do capital, reflete por si só a importância do tema para a sociedade. Calando-se, as vítimas não têm de reviver os horrores do passado ou do presente. Todavia, com a divulgação de estudos acadêmicos, submetidos aos rigores metodológicos, os membros da sociedade encontram fonte segura e profícua sobre o tema assédio moral, e, podem se orientar no sentido de se precaverem ou mesmo exigirem dos legisladores posturas mais eficazes no sentido de combater a prática do fenômeno nas diversas relações humanas.

São inúmeros os casos de afastamento do trabalho pelas vítimas de assédio moral, pois adoecem e, dessa forma, têm seus contratos de trabalho suspensos. Como consequência, aumentam-se os gastos com a seguridade social, com concessão de benefícios previdenciários, tais como auxílio doença e aposentadorias precoces, bem como aumentam os gastos com o tratamento de saúde das vítimas.

No mesmo sentido, pretende-se com a presente pesquisa alertar a sociedade para que o tema seja, de forma aprofundada, discutido e os atos combatidos, contando com o maior envolvimento dos órgãos públicos e instituições como a Justiça do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho, o Ministério do Trabalho e Emprego e a Ordem dos Advogados do Brasil.

É flagrante a degradação do ambiente de trabalho em decorrência da prática do assédio moral. Nesse sentido, as organizações sofrem inúmeros prejuízos seja de ordem material ou moral. O assediado torna-se, por vezes, doente, e como tal, não produz o esperado ou se afasta reiteradamente do trabalho para tratamento médico, gerando gastos com novas contratações para substituí-lo.

A imagem da organização onde ocorreu o assédio moral pode ser maculada com a veiculação dos casos na mídia e, até mesmo, através de condenações judiciais. Assim, a finalidade desta pesquisa investigativa é contribuir também para que as pessoas que exercem a administração façam uma reflexão profunda sobre o tema do assédio moral, para evitarem a ocorrência deste fenômeno.

A dissertação se estrutura em sete seções: a primeira composta da introdução em que se tecem generalidades e especificidades acerca do campo a ser pesquisado. Constam dessa parte, questões introdutórias, ancoradas em dados reais de pesquisas já realizadas e referências conceituais no tocante ao tema escolhido para estudo, bem como relações entre as temáticas abordadas. Também estão presentes dados específicos do objeto e problema de pesquisa, antecedido de uma contextualização. A segunda parte trata do referencial teórico, ou seja, o embasamento doutrinário e científico que sustentará a pesquisa. A terceira apresenta a metodologia empregada ao longo do processo de busca e análise dos dados; a quarta trata da apresentação e análise dos resultados; a quinta apresenta as considerações finais, as dificuldades encontradas e as sugestões para novas pesquisas; a sexta contém as referências bibliográficas utilizadas pelo pesquisador durante o processo de pesquisa e a sétima parte consta dos anexos.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

No intuito de apresentar as principais temáticas que serão tratadas nesta pesquisa, o referencial teórico compõe-se de três tópicos: o primeiro trata do assédio moral nas relações de trabalho, neste item será abordado o conceito de assédio moral; o segundo tratará das distinções do assédio moral em relação a outros fenômenos, e a classificação e tipologia do assédio moral (assédio moral vertical ascendente, descendente, estratégico e assédio moral horizontal); o terceiro apresentará o assédio moral e suas consequências sobre o trabalhador e os aspectos legais sobre o assédio moral.

2.1. Assédio Moral nas relações de trabalho

Heloani (2004) lembra-nos que o assédio moral foi apontado como objeto de pesquisa, em 1996, na Suécia, pelo psicólogo do trabalho Heyns Leymann. Este pesquisador promoveu um levantamento junto a vários grupos de profissionais, chegando a um método qualificado por psicoterror, denominando-o de *mobbing* (um derivado de mob, que significa horda, bando ou plebe), em consonância com idéia de agressão grosseira.

No mesmo diapasão, a psiquiatra e psicanalista Marie-France Hirigoyen, com larga vivência em terapia familiar, divulgou o assédio moral através da obra *Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien*, grande sucesso da literatura que deu origem ao debate em larga escala sobre o tema, seja no ambiente de trabalho ou no âmbito familiar.

Especialista em “victimologia” na França e nos Estados Unidos, Hirigoyen inova ao abordar o tema do assédio moral sob a ótica da pessoa da vítima, indo de encontro a algumas teorias da psicanálise - defensoras do ponto de vista de que o fenômeno se manifesta, boa parte, por culpa do agredido, como se a vítima fosse conivente com o assediador, ou mesmo buscasse de inconscientemente a agressão, seja por desvio de conduta ou mesmo negligência ou imprudência.

Suas pesquisas sob a nova ótica, ao mesmo tempo revolucionária e humanista, pode ter sido motivadora do próprio sucesso de sua obra literária, fazendo até mesmo com que a revista francesa *Rebondir*, com publicações e artigos sobre o trabalho assalariado, promovesse uma grande pesquisa, em organizações da França, envolvendo o tema do assédio moral.

Diante do exposto, é possível afirmar-se que o assédio moral não é um fenômeno exclusivo das relações de trabalho, podendo ocorrer até mesmo no ambiente familiar e onde quer que haja relação humana. E mais, conforme se verá no capítulo seguinte, o assédio moral se diferencia de outras reações humanas como o estresse e o aborrecimento em decorrência da pressão do dia a dia.

2.1.1. Conceito de assédio e distinções em relação a outros fenômenos

Segundo Barreto (2000), assédio moral é a exposição dos empregados a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

Hirigoyen (2005), por sua vez, entende o fenômeno – assédio moral, como qualquer conduta abusiva (gestos, palavras, comportamentos inadequados e atitudes que fogem do que é comumente aceito pela sociedade). Para a autora (2005), a conduta abusiva decorre de sua repetição ou sistematização, atentando contra a personalidade, dignidade ou integridade psíquica/física de uma pessoa.

Guedes (2006) afirma que assediar é submeter alguém, sem tréguas, a ataques repetidos, requerendo, assim, a insistência, a repetição de condutas, procedimentos, atos e palavras, inadequados e intempestivos, comentários perniciosos e críticas e piadas inoportunas, com o propósito de expor alguém a situações incômodas e inoportunas.

Não é qualquer conduta prejudicial do agente, em relação à vítima, no ambiente de trabalho, que pode ser considerado assédio moral, para tanto, é preciso conceituar o

fenômeno de acordo com o posicionamento doutrinário existente. De fato, há um rigor em relação ao que seja ou não assédio moral no trabalho, evitando-se o desvirtuamento conceitual do tema.

Para Hirigoyen (2005), nem sempre a pessoa que se diz vítima de assédio moral no trabalho, de fato o é. O estresse, as pressões no trabalho e até mesmo o desentendimento interpessoal podem gerar algum sofrimento, todavia, com aquele não se confundem. Guedes (2006) leciona que o assédio moral configura-se mais como um conjunto de atos velados, comissivos, gestos e comportamentos do agente, desde que traduzam atitude contínua e ostensiva de perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima.

Martinez (2011) afirma que a submissão do empregado ao constrangimento das punições, pelo descumprimento de metas previamente ajustadas, pode ser visto como algo vexatório, como terror psicológico, gerador de medo, de acanhamento e de elevado estado de estresse. Todavia, não se pode esquecer de que o estresse e outras formas de sofrimento não são sinônimos de assédio moral.

O estresse é constituído, ao mesmo tempo, pelo agente estressante e pela reação do organismo submetido à ação do agente estressante, conforme esclarece Hirigoyen (2010). Assim, se a pessoa se encontra sobrecarregada de tarefas, ou mesmo sem meios adequados para executá-las, tais manifestações refletem na saúde mais como consequência de sua má-organização do que qualquer outro fator.

Para Hirigoyen (2005), o assédio, embora possa incluir uma fase de estresse, desdobra-se, em momento posterior, quando a pessoa, tomada como vítima pelo assediador, se percebe nessa situação e toma consciência de existir um nítido objetivo de ser prejudicada. Neste caso, as consequências sobre a pessoa assediada são diferentes e, por vezes, muito maiores do que ocorre no estresse, visto que, no assédio, a pessoa passa a questionar o porquê da perseguição, alternando sentimentos culpa, baixa auto-estima que podem causar problemas na dignidade da pessoa e até mesmo a quadros de depressão e outras doenças psíquicas.

Para Guedes (2008, p.24), o ambiente de trabalho das organizações pós-modernas elevou a competição interna e externa, dando origem à verdadeira guerra, sem compaixão pelo vencido, sendo que

No trabalho, o assédio moral de natureza vertical ou estratégico é desencadeado pelo empregador e tem por objetivo afastar um empregado que por um motivo ou por outro tornou-se indesejado para a organização. São freqüentes os casos de assédio moral em seguida ao cumprimento de uma sentença de reintegração no emprego.

Assim, o assédio, no trabalho, não se confunde com o conflito interpessoal, já que este se caracteriza pela igualdade, ao menos teórica, entre os protagonistas, pelo diálogo aberto, por vezes, fonte de renovação e de reorganização da própria empresa. Já no assédio, como já dito, não se observa uma relação simétrica entre os envolvidos, mas sim uma relação de dominação, em que o agente busca submeter a vítima até que esta perca sua identidade (HIRIGOYEN, 2010).

Outra forma de agressão, no ambiente de trabalho, não menos odiosa, mas que, todavia, não se pode confundir com o assédio, é a chamada gestão por injúria, ou seja, o comportamento adotado pelo administrador ou seus prepostos, no sentido de submeterem os empregados a forte pressão e violência, injuriando-os e insultando-os, em flagrante desrespeito. Nesses casos, as agressões não são veladas, ao contrário, são dirigidas aos empregados de forma generalizada e, por vezes, na presença de todos. Claro que, ora sim, ora não, a prática da gestão por injúria pode vir acompanhada do assédio moral, em que o agente também recorre à perseguição velada de um ou outro empregado, conforme explica Hirigoyen (2010).

As agressões pontuais são, por vezes, confundidas com o assédio moral, o que não se admite, já que uma das características do segundo é justamente a repetição, (HIRIGOYEN 2010). Todavia, não se pode descartar o fato de que uma agressão pontual pode ter sido seguida de várias outras agressões menores, praticadas de forma reiterada e velada, por razoável lapso temporal, configurando-se o assédio. Fato é que o assédio moral é um fenômeno com graves repercussões para o ser humano e, como tal, desperta o interesse de pesquisadores em diversas áreas do conhecimento, sobretudo das ciências humanas e médicas.

A análise do fenômeno à luz da Administração e do Direito será o fundamento desta pesquisa. Assim, para a ciência da administração, o assédio moral está intimamente ligado às relações contemporâneas de trabalho, caracterizadas pelo alto grau de competitividade entre as empresas e os trabalhadores, resultado de um modelo de gestão da força de trabalho baseado na alienação de homens e mulheres, o que favorece algumas práticas de “abuso” de poder. Locais de trabalho estressantes onde não existe comunicação, práticas pouco claras de gestão e a competitividade visível, definem a nova organização do trabalho (HIRIGOYEN, 2005).

Todavia, cada modo de gestão ou tipo de poder adotado sugere ou determina um tipo de reação dos trabalhadores. Dependendo do estilo de gestão a que os funcionários tenham sido submetidos, surgirão consequências de curto, médio ou longo prazo. Desse modo, pode-se concluir que, se as organizações estiverem com problemas de gerenciamento, ocorrerão problemas relacionados ao capital humano, ou seja, aos quadros de pessoal. O assédio moral é apenas uma das ocorrências negativas oriundas deste contexto (HIRIGOYEN, 2005).

A busca do aperfeiçoamento das técnicas de gerenciamento contemporâneas tem levado estudiosos a pesquisarem a força de trabalho e as ferramentas que auxiliam o seu controle. A partir dessas pesquisas, as organizações passaram a dispor de ferramentas que permitem avaliar e controlar o tempo de trabalho e os meios de produção. Vê-se, pois, que os funcionários estão cada vez mais submetidos e “escravizados” pelas ferramentas de gestão e controle da força de trabalho (CAIXETA, 2010).

Nesse contexto, os ganhos com o controle do trabalho não são somente para os gestores e organização. A disciplina adotada permite definir e padronizar tarefas, orientando a força de trabalho e centralizando os esforços no desenvolvimento da produção. Tal postura organizacional objetiva ganhos para o gerenciamento, na medida em que se buscam ganhos financeiros cada vez maiores, em detrimento da humanização da atividade organizacional (MORGAN, 2010).

Cabe destacar que a ação gerencial não pode ser considerada como simples técnica de controle e gestão da força de trabalho. Como os gestores são agentes humanos envolvidos no processo, a conduta ou prática social deve também ser levada em consideração. Assim, não somente os gestores, mas todos os trabalhadores de uma organização são agentes sociais envolvidos no processo. Nesse sentido, as práticas sociais integradas de uma empresa caracterizam a força de trabalho como um todo, desde a Alta Administração até as funções de operação (GUEDES, 2006).

Para Hirigoyen (2010), o assédio moral como procedimento, não possui explicação óbvia, todavia é possível extrair-se do fenômeno um conjunto de sentimentos que possam caracterizá-lo.

Aguiar (2003), em estudo relacionado ao assédio em organizações, no Estado da Bahia, relata que o fenômeno se relaciona diretamente à disputa pelo poder, ao abuso de poder, ao individualismo, à perversidade, constante no convívio entre os membros da organização, bem como ao autoritarismo e à influência da própria cultura nacional nas organizações.

No mesmo sentido, Rezende (2006) caracteriza o fenômeno do assédio moral, atribuindo-lhe certa habitualidade em relação às ações praticadas; o local, ambiente em que o agente e a vítima pertençam ao organismo empresarial e a ele estejam vinculados contratualmente; a violência do agente, no sentido de alcançar a destruição psicológica; a intenção do agente em provocar uma série de atitudes que podem se concretizar tanto em ações quanto também em omissão.

2.1.2. Tipologia do assédio moral

O assédio moral se inicia, por vezes, pela recusa das diferenças, ou seja, pelo expressar da discriminação, como nos casos de propostas sexistas no sentido de retirar da empregada mulher o desafio da nova função tida como masculina, ou mesmo, as jocosas brincadeiras envolvendo o homossexualismo, entre outras situações constrangedoras, segundo Guedes (2006).

No ambiente de trabalho moderno, caracterizado pela alta competitividade entre os sujeitos de uma organização, é comum surgirem sentimentos negativos como a inveja, em decorrência do fato de duas pessoas estarem em posição de se comparar uma com a outra ou em clara posição de rivalidade. Assim, não são raros os conflitos entre aqueles que, apesar de desejarem estar na posição do outro, não têm como assumir tal sentimento, externando suas necessidades e carências, surgindo como reação a manifesta intenção de destruir o outro, de acordo com Hirigoyen (2005).

A doutrina clássica aponta no sentido de que o assédio moral pode assumir certa diversidade na titularidade dos agressores, podendo ocorrer como prática de um superior hierárquico, o que ocorre, na maioria das vezes, mas também entre indivíduos pertencentes à mesma posição na empresa, e, ainda, entre pares no ambiente organizacional. Sobre isso concordam Barreto (2000), Freitas (2001), Rezende (2006), Hirigoyen (2005), Guedes (2006).

2.1.2.1. Assédio Moral Vertical

O *assédio moral vertical* é aquele praticado pelo superior hierárquico contra o empregado, e, é tido como o tipo mais frequente, tendo sua ocorrência registrada, em sua maioria, no curso da execução do contrato de trabalho (GUEDES, 2006). É notório, que, pela própria natureza da relação de emprego, calcada na subordinação do empregado, no poder diretivo do empregador e na hierarquia, casos de abusos podem ocorrer envolvendo o empregado e seu empregador.

Hirigoyen (2006) afirma que o *assédio moral vertical* se constitui de tratamento tirânico com o subordinado, no intuito de promover a eliminação de empregados, a valorização do poder da chefia ou a pressão para pedido de demissão da vítima, visando contornar os procedimentos legais de dispensa. A autora (2006) sugere ainda que este desvio de conduta decorra do próprio critério estabelecido para o processo de recrutamento e seleção, ou seja, que faça parte da política da empresa.

No *assédio moral estratégico*, as organizações agem no sentido de levar o empregado a afastar-se de suas atividades, daí a eficácia de métodos como o

assédio moral, que visam, sobretudo, à perda da identidade do indivíduo e sua anulação como pessoa (GUEDES, 2006).

2.1.2.2. Assédio Moral Horizontal

No *assédio moral horizontal*, tem-se a manifestação do fenômeno, a partir dos próprios pares da vítima, seus colegas de trabalho. Algumas razões para essa incidência são apontadas pela doutrina, tais como o alto grau de competitividade hoje presente nas organizações, a preferência pessoal do superior hierárquico em relação à vítima, a inveja dos colegas, o preconceito racial, a xenofobia, motivos religiosos e políticos, o homofobismo, e, até o simples fato de o assediado ser ou comportar-se de modo diferente dos demais (GUEDES, 2006).

2.1.2.3. Assédio Moral Ascendente

O assédio moral praticado pelo subordinado, em relação ao seu superior, apesar de menos frequente, também ocorre e pode ser tão prejudicial ao ser humano quanto os demais tipos. Na verdade, pelos mesmos motivos que se pratica o *assédio moral horizontal*, pode-se verificar a ocorrência do *ascendente*, revelando-se que o preconceito, a discriminação e não aceitação das diferenças pelos indivíduos não guarda relação com o grau de hierarquia dentro das organizações (GUEDES, 2006).

2.1.2.4. Assédio moral misto

Para Hirigoyen (2006), no *assédio moral misto*, o subordinado é agredido, simultaneamente, por superior e colegas, ou seja, ocorre quando uma pessoa se acha em posição de “bode expiatório”, por causa de um superior hierárquico ou de colegas, e a designação se estende rapidamente a todo grupo de trabalho. Neste sentido, a pessoa passa a ser considerada culpada por tudo que ocorre de errado na organização. E, mesmo que alguns não sigam a opinião do grupo, não se arriscam a expô-la. Neste caso, tem-se o fenômeno do efeito grupal, que faz com que o grupo siga o líder, mesmo que seu comportamento seja pernicioso.

2.2. O assédio moral e as consequências sobre a pessoa do trabalhador

No mercado de trabalho, normalmente, os proprietários de empresas buscam delinear estratégias com a finalidade de aumentar a produtividade dos indivíduos. Contudo, sob o prisma da saúde dos trabalhadores, essas estratégias geralmente se caracterizam pela degradação das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas abusivas. Essas condutas podem ocorrer entre os gestores, entre funcionários e seus pares, e costumam criar um clima de opressão no ambiente de trabalho, elevando o nível de estresse dos trabalhadores, favorecendo a competição e os conflitos e, de forma velada ou sutil, expondo as relações a um clima de violência psicológica ou moral.

No entendimento de Hirigoyen (2005, p. 66), “é a repetição das humilhações, sem qualquer esforço no sentido de abrandá-las, que torna o fenômeno destruidor”. Por vezes, o indivíduo assediado busca respostas para o que lhe ocorre e somente encontra desgosto, sentimento de inferioridade, que podem culminar inclusive para um quadro de depressão.

No que tange à humilhação, Ades (1999) afirma que é a percepção do rebaixamento induzida por um juízo ou por comportamentos depreciados por outrem. A humilhação tem por finalidade a violação do princípio de respeito e de limite do comportamento por parte da pessoa que a realiza.

Verifica-se, portanto, que a humilhação constitui um indicador importante na avaliação das condições de trabalho e de saúde dos trabalhadores, ao revelar as formas de violência sutil nas relações de trabalho.

Hirigoyen (2006) afirma que, nas organizações, tanto a violência quanto a perseguição surgem a partir da integração do desejo de se obter ou manter poder de determinados indivíduos, associado à prática de “atos perversos”.

Com relação ao poder, Corrêa e Carrieri (2007, p.23) mencionam que o assédio moral é mais comum em ocasiões de uso do poder e,

visa atingir a autoestima, segurança ou imagem do indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência. Tais abusos podem ocasionar danos à sua personalidade, dignidade, ou integridade física ou psíquica, desestabilizando-o perante os colegas e a organização, e colocando em risco seu próprio emprego e sua ascensão profissional.

A violência psicológica é que dá o poder ao assediador para humilhar e submeter o assediado (BARRETO, 2000; HIRIGOYEN, 2006). “Com medo, o assediado é submetido à violência moral e passa a ser incapaz de se defender adequadamente” (TROMBETTA, 2005, p.95). Com o poder, o assediador possui o controle, impõe as suas vontades e submete o outro às suas ordens. Quando o assediado discorda do que o assediador diz ou faz, este começa a agir com arrogância e imposição e é capaz de usar qualquer meio para obter os seus fins.

Amoretti (1992) descreve dois grupos de violência. O primeiro é caracterizado pelo caráter explícito, no qual o sujeito e o objeto são identificados, como é o caso da violência divulgada pela mídia. O segundo grupo caracteriza-se pela não identificação do sujeito, trata-se de uma violência “velada” e “mascarada” nos processos sociais. Assim, “uma face oculta” percorre as relações humanas, tirando o sentido que a vítima escolheu para viver, pensar ou agir e, conseqüentemente, promove uma banalização da violência sofrida. Dessa forma, uma compreensão da violência no âmbito organizacional deve passar, necessariamente, pela identificação das suas diferentes faces, incluindo neste contexto o assédio moral.

No entendimento de Caixeta (2010), o assédio moral no trabalho, tem por escopo objetivo a degradação das condições de trabalho, suscetível de colocar em perigo os direitos ou a dignidade do trabalhador, alterando sua saúde física ou mental, ou mesmo comprometendo seu futuro profissional.

Nas organizações, o assédio moral, geralmente, surge e se propaga pelo fato de as vítimas não quererem formalizar a denúncia e encararem o ocorrido de maneira superficial, deixando passarem as insinuações. Diante desse comportamento das vítimas, os ataques multiplicam-se, e a pessoa é, normalmente, “acuada”, colocada em estado de inferioridade, submetida a “manobras hostis” e “degradantes” por longo período.

2.3. Aspectos legais sobre assédio moral

A natureza jurídica do assédio moral, segundo Guedes (2006), pode ser considerada como ato ilícito, isso porque, a rigor, o assédio no ambiente de trabalho, por exemplo, configura-se ato contrário ao ambiente saudável de trabalho, ao mesmo tempo, direito e dever de todos. De fato, a própria Constituição Federal no artigo 7º, inciso XXII, preconiza como direito dos trabalhadores brasileiros a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

A despeito disso, no Brasil, ainda é incipiente a criação de leis em matéria de assédio moral, restando lacunas e tornando o tema carente de suporte jurídico. Devido a isso, as ações têm se valido de dispositivos constitucionais de proteção à dignidade humana, ou de legislação no âmbito penal, trabalhista e civil, o que demanda maior especificidade do arcabouço jurídico brasileiro.

Na ausência dessa especificidade, a tutela do assédio moral se consolida em *Princípios Fundamentais*, que estão expressos na Constituição Brasileira como o fundamento da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho especificados em seu art. 1º (BRASIL, 1988). Segundo Ferreira (2004), qualquer ação que traga prejuízo à dignidade humana fere o princípio constitucional, fundamentando a tutela jurídica do assédio moral.

De acordo com Corrêa e Carrieri (2007), o número de leis que disciplinam os aspectos legais do assédio moral, no Brasil, é baixo, existindo, em vigor, apenas algumas leis regulando o assunto, e somente no que se refere aos aspectos inerentes à Administração Pública. Nem a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) nem o Código Penal Brasileiro (CPB) contemplam esta questão e as ocorrências são raramente registradas em simples queixas em delegacias.

Para que se identifique o assédio moral, é necessário, como vem tratando as decisões dos tribunais que estejam presentes as condutas e procedimentos que o caracterizam, segundo a literatura, ou seja, que se constatem quatro elementos, a saber: a intencionalidade de agir do agressor, ou seja, a vontade de alcançar o

resultado que é anular a identidade da vítima; o dano alegado pela vítima, consubstanciado no abalo moral sofrido, no adoecimento ou mesmo nas dores sofridas com o tratamento de saúde; a periodicidade das ocorrências que impõe que a prática não se limite a um ato isolado; e a perpetuação dessas no tempo, exigindo-se do intérprete e aplicador da lei que afaste do conceito de assédio moral as condutas limitadas a curto período de tempo. Ressalte-se que o elemento volitivo diz respeito à subjetividade do agressor, ao fazer consciente, a vontade de prejudicar a vítima por meio do assédio. Em linguagem jurídica, dir-se-ia, da culpa do agente, em sentido amplo (NORONHA, 2003).

A preocupação legal com a questão do assédio moral, segundo Almeida, Silvio e Araújo (2007, p.8), teve o seu início em termos nacionais no Brasil, em 2001, quando foi elaborado o Projeto de Lei nº 4.742. Este projeto pretende introduzir o conceito de assédio moral no Código Penal Brasileiro - CPB, qualificando-o e atribuindo pena de detenção quando de sua identificação, conforme explicitado no artigo 146-A:

Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral. Pena: Detenção de 3 meses a um ano e multa.

No âmbito federal, cumpre mencionar o Projeto de Lei nº 5.970, de 2001, de iniciativa do deputado Inácio Arruda (PC do B-CE) e o Projeto de Lei nº 4.591, de 2001, de iniciativa da deputada Rita Camata (PSDB-ES).

O primeiro altera o art. 483, da CLT, inserindo a prática de coação moral como motivo para que o funcionário, a seu cargo, sendo vítima, possa rescindir ou não o contrato de trabalho, bem como trata de particulares indenizatórias a favor do funcionário por força do ato de coação moral contra sua pessoa.

O segundo modifica a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, proibindo a prática do assédio moral no serviço público federal, integrando com pena que vai da advertência até a demissão, esta em caso de reincidência.

A Lei nº 11.340 de 22 de setembro de 2006, mais conhecida por “Lei Maria da Penha”, surgiu para criar mecanismos a fim de coibir e prevenir a violência doméstica e familiar à mulher [...].

Com base na lei brasileira, vê-se que já existe definição, por parte do legislador, do assédio moral, chamado de “violência psicológica”, e está delimitado no art. 7º, II, Lei 11.340/2006, a tão falada “Lei Maria da Penha”. Segundo Pinheiro (2009, p.1), a citada lei diz:

[...] a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação.

A “Lei Maria da Penha” estipula a violência doméstica como um problema social complexo, pois afeta não uma, mas muitas empresas, famílias e mulheres. A violência doméstica é um problema complexo, porque assenta em uma ambivalência de sentimentos; por um lado, todos gostam das partes boas do relacionamento, por outro lado, ninguém gosta de ser agredido. Define-se violência doméstica como o tipo de violência (física, sexual e psicológica) que ocorre em um ambiente, entre os membros de uma mesma família, mulheres (BRASIL, 2006).

Em quase todos os casos de assédio moral, vê-se que se aplicam as medidas protetivas da “Lei Maria da Penha”, descritas nos arts. 22 e 23. Mas o problema maior não é resolvido pela lei. Segundo Pinheiro (2011, p.1), o vínculo emocional que o agressor moral provoca na vítima é tão grande que

a própria vítima não consegue se desvincular. É necessário um acompanhamento psicológico que não incute na pessoa a idéia de que ela é um “masoquista incubado”, pois muitos psicólogos entendem assim. Na verdade, a vítima de assédio moral é justamente o perfeccionista, a pessoa de caráter, que querem fazer o melhor para o outro, em vez de pensar primeiro só em si.

Além dos dispositivos constitucionais, surgiram algumas leis e projetos de lei federais, estaduais e municipais (QUADRO 1) sobre o assédio moral. Essas leis

incidem nas esferas penal e trabalhista, estabelecendo o crime de assédio moral e de coerção moral, porém, ainda não foram aprovados. Embora haja falta de regulamentação própria, são cabíveis medidas de acordo com a CLT, como o abuso de poder ou “ato lesivo da honra ou da boa fama do empregado” (art. 483), possibilitando a rescisão indireta do contrato de trabalho pelo funcionário assediado, e ao assediador a demissão por justa causa, conforme art. 482 (ALKIMIN, 2006; BRASIL, 1943; FERREIRA, 2004).

Nos órgãos de serviço público, a primeira normalização sobre o assédio moral deu-se na Prefeitura Municipal de São Paulo, em 1999 (PAIVA, 2009). Desde então, alguns projetos de lei têm tramitado nas esferas legislativas dos municípios, dos estados e da federação. Todavia, ainda não há, no âmbito federal, lei sobre o assunto, enquanto apenas nos Estados de São Paulo e do Rio de Janeiro foram aprovadas leis, e menos de 1% dos municípios brasileiros têm legislação específica sobre a questão.

Para diminuir o assédio moral no trabalho, torna-se necessária a formação de coletivo multidisciplinar, envolvendo diferentes atores sociais, quais sejam: sindicato, advogados, médicos do trabalho e outros profissionais de saúde, sociólogos, antropólogos e grupos de reflexão sobre o assédio.

Em caso de assédio, a vítima deve falar com seu superior, se o próprio assediador não for o superior; caso contrário o assediado deverá levar ao conhecimento dos diretores e, se for o caso, ao Ministério Público do Trabalho (ALFRADIQUE; ZANETTI, 2008). Como exemplo de regulação interna no ambiente de trabalho público, cita-se a Petrobrás que inseriu em seu Código de Ética um artigo específico sobre assédio moral, recomendando a não tolerância quanto a ameaças ou assédios de qualquer tipo:

Não se submetem a situações de AM (entendido como o ato de desqualificar repetidamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do funcionário) em inclusive gestos, linguagem e contato físico, que seja sexualmente coercitivo, ameaçador, abusivo ou explorativo, ou mesmo. A empresa não deve se envolver com ou apoiar a utilização de punição corporal, mental ou coerção física e abuso verbal (SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL – SCI - 2001, ITENS, 5.3 e 6.1).

Outro exemplo que merece destaque é a Cartilha sobre “Assédio Moral da Federação Nacional das Associações do Pessoal da Caixa Econômica Federal” – CEF (2002), instituída para conscientizar os funcionários, de diversos escalões da organização, sobre o assédio moral.

Quadro 1 – Leis e projetos de leis sobre assédio moral no trabalho

ÂMBITO	LEI/ PROJETO DE LEI	DESCRIÇÃO
FEDERAL	Projeto de Lei nº 4.326, de 2004, sobre o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral	Dispõe sobre a criação do Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral e outras providências.
	Lei nº 11.948, de 16 de junho de 2009	Lei veda empréstimos do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) a empresas que tenham prática de assédio moral.
	Projeto de reforma da Lei nº 8.112, do Espírito Santo	Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.
ESTADUAL	Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002, do Estado do Rio de Janeiro	Veda o AM no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário.
	Lei Complementar nº 12.561, de 12 de julho de 2006, do Estado do Rio Grande do Sul	Dispõe sobre assédio moral na Administração Estadual do Rio Grande do Sul.
	Lei nº 12.250, de 9 de fevereiro de 2006, de São Paulo	Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas.
	Projeto de Lei nº 128/2002, do Espírito Santo	Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual, direta, indireta e fundacional, e dá outras providências.
MUNICIPAL	Lei nº 11.409 de 04 de novembro de 2002, de Campinas – SP	Veda o assédio moral no âmbito da administração pública municipal direta, indireta, nas autarquias e fundações públicas.
	Lei contra assédio moral, de Contagem - MG	Dispõe sobre o combate à prática de “assédio moral” entre servidores da Administração Pública Municipal Direta e Indireta no Município de Contagem.
	Lei contra assédio moral, de Divinópolis - MG	Dispõe sobre a aplicação de penalidade à prática de AM nos órgãos da Administração Pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais.
	Lei contra assédio moral, de Juiz de Fora - MG	Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" nas dependências da administração pública municipal direta e indireta, por servidores públicos municipais.
	Lei contra assédio moral, de Resende - RJ	Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, dos poderes legislativo e executivo.

Fonte: Adaptado de Assédio Moral (2011)

Como já mencionado, alguns Estados como São Paulo e Rio de Janeiro já têm legislação a respeito do AM, outros têm projetos de leis e, em nível nacional, há projeto de lei objetivando modificações em alguns dispositivos do CPB. Verifica-se que o AM gera muitas consequências jurídicas, incluindo a possibilidade de

ocorrência de dano moral, justificando reparação pecuniária a ser exigida do empregador.

3. METODOLOGIA DA PESQUISA

Na presente seção, será descrita a metodologia utilizada na pesquisa, sobretudo quanto à forma de abordagem, os fins, os meios, a unidade de análise e os sujeitos da pesquisa, as técnicas de coleta de dados e as de análise de dados escolhidos pelo pesquisador para alcançar os objetivos propostos.

3.1. Tipo de pesquisa quanto à abordagem

A metodologia a ser utilizada é de cunho qualitativo, o que possibilita maior interação do pesquisador com o objeto de estudo, além de facultar a interpretação do fenômeno, tendo como contribuição o olhar do pesquisador. Para tanto, leva-se em conta que a sociedade atual assumiu proporções tais, decorrente inclusive da revolução tecnológica, experimentada nas três últimas décadas do século XX, sugerindo que a interação dos indivíduos aconteça de forma mais intensa com as organizações, seja na condição de empregados, consumidores, empregadores, usuários de serviços públicos ou pesquisadores.

Para Denzin e Lincoln (2007), a pesquisa qualitativa é, em si mesma, um campo de investigação, pois atravessa disciplinas, campos e temas. Assim, este método será aqui desenvolvido, servindo-se de conceitos no campo da Administração e do Direito.

A abordagem qualitativa possibilita ao pesquisador, além do contato material e profundo com o objeto de pesquisa, adequar o conteúdo teórico ao problema e ao referencial teórico, sem deixar de lado as experiências do próprio pesquisador. De fato, este método pode ser entendido como um processo interativo, influenciado, de certa forma, pelas vivências do pesquisador e dos sujeitos pesquisados, levando-se em conta questões de gênero, classe, raça etc.

Para Goulart e Carvalho (2002, p.125), os pesquisadores qualitativos são aqueles que dão atenção especial a nuances e qualidades das situações e dos achados, na pormenorização do objeto de estudo. Nesse sentido, dizem que a pesquisa

qualitativa se vale de variadas formas de comunicação para mostrar um fenômeno, mais do que simplesmente falar sobre ele, aguçando os sentidos e provocando os sentimentos dos indivíduos. Assim, para as autoras:

A carga de subjetividade presente nos pressupostos da abordagem qualitativa se reflete no *design* da pesquisa, o que implica dizer que, desde a emergência do tema até a forma de divulgação estará, assumidamente, impregnada dos valores do pesquisador, de sua concepção de mundo e da forma de conhecê-lo. A clareza, a coerência e a descrição rica e detalhada dos procedimentos de investigação é que atribuem certa objetivação ao estudo, permitindo até mesmo sua replicação.. (Goulart e Carvalho, 2007 p.125).

Diante do exposto, resta claro que a pesquisa qualitativa se mostra adequada ao presente estudo, que visa oferecer contribuição ao universo do conhecimento acerca do fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho e sua descrição a partir dos julgados de uma corte judicial, que, inclusive, pertence ao universo maior das organizações.

3.2. Tipo de pesquisa quanto aos fins

Quanto aos fins, o processo metodológico da pesquisa será de natureza descritiva, por meio da coleta de dados secundários, já que a análise dos textos dos julgados se dará de forma secundária pelo pesquisador.

A pesquisa objetiva identificar e descrever a configuração do assédio moral nas relações de trabalho e a percepção do fenômeno diante dos julgados do TRT-3T.

Vergara (2011, p. 42) ensina que, em uma pesquisa descritiva, o que se busca é expor as características de determinada população ou mesmo de um determinado fenômeno, podendo também servir para estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza, o que não é o nosso caso. Assim, difere-se da pesquisa explicativa, já que não se têm, como objetivo, os meandros do fenômeno.

Para Triviños (1987), o pesquisador que se vale da abordagem descritiva necessita ter conhecimento prévio do tema pesquisado, já que sua pretensão deve ser descrever os fatos e fenômenos observados. Nesse sentido, esta pesquisa se

propõe a descrever o fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho e qual sua percepção pelos magistrados que compõem o TRT-MG.

3.3. Tipo de pesquisa quanto aos meios

Quanto aos meios, serão conjugadas as técnicas de estudo de caso e a pesquisa documental, sendo que esta não se confunde com a pesquisa bibliográfica, uma vez que, na segunda, a natureza das fontes origina-se das contribuições de diferentes autores sobre o tema abordado, e, na primeira, o pesquisador baseia-se em materiais que, apesar de já produzidos por terceiros, ainda não receberam tratamento analítico (DOMINGOS. *et al.*, 2009).

A investigação documental, segundo Vergara (2011), realiza-se em documentos conservados no interior de órgãos públicos e privados de qualquer natureza, ou com pessoas. Aqui, os documentos a serem utilizados são os textos das várias decisões judiciais acerca de assédio moral no trabalho, que compõem o acervo virtual do TRT-3, localizado no Estado de Minas Gerais.

A pesquisa se valerá também do estudo de caso, já que será circunscrita aos julgados em matéria de assédio moral, proferidos exclusivamente pelo TRT-3, no período de janeiro de 2010 a julho de 2012, buscando uma análise aprofundada da percepção do fenômeno pelos magistrados que compõem aquela corte, no sentido de descrever o assédio moral em consonância com a doutrina sobre o tema.

Yin (2001, p. 68) leciona que “um mesmo estudo pode contemplar mais de um estudo de caso único, ou seja, a pesquisa pode se valer de casos múltiplos”. Certo é que os projetos de pesquisa, envolvendo casos múltiplos, apresentam vantagens na medida em que as evidências resultantes são mais convincentes, o que, de certa forma, atribui maior robustez ao estudo global.

Pretende-se aqui, portanto, analisar os vários julgados proferidos pelo TRT-3 em matéria de assédio moral, buscando descrever o fenômeno, em conformidade com o referencial teórico, e estabelecer coerência técnico-científica entre as unidades de

estudo. Para tanto, serão utilizados, como parâmetros de pesquisa, os termos “assédio”, “assédio moral”, e, “assédio moral nas relações de trabalho”.

3.4. Unidade de análise

A unidade de análise da pesquisa foi o TRT-3. O critério que levou o pesquisador a selecionar este tribunal foi acessibilidade e a relevância do órgão público para a sociedade como um todo, já que as decisões, acerca das relações entre empregados e empregadores de todas as organizações que empreguem trabalhadores no Estado de Minas Gerais, são afetadas pelos julgados deste tribunal.

O TRT-3 é órgão do Poder Judiciário Federal competente para apreciar e julgar os processos que, de acordo com a Constituição da República Federativa do Brasil, envolvam relações de trabalho. Dessa forma, o TRT-3 julga as ações para se apurar direitos e punições aos envolvidos nas hipóteses de assédio moral nas relações entre trabalhadores e seus tomadores de mão de obra no Estado de Minas Gerais.

Utilizou-se as decisões do tribunal sobre o assédio moral no trabalho, durante o período compreendido entre janeiro de 2010 e julho de 2012, descartando-se as demais. Para tanto, selecionaram, no site oficial do tribunal, as ementas de todos os acórdãos pelo critério de pesquisa por assunto – assédio; assédio moral; assédio moral no trabalho, sendo que, posteriormente, serão impressas as ementas dos acórdãos e, finalmente, o inteiro teor destes, possibilitando acesso amplo e aprofundado das decisões, o que facilitará a descrição do fenômeno e sua caracterização ou não em consonância com as fontes teóricas.

3.5. Técnica de coleta de dados

A técnica de coleta de dados serão os documentos. Assim, o que se pretende é uma análise das decisões produzidas pelo próprio tribunal acerca do tema assédio moral, valendo-se do fato de que tais materiais receberão análise aprofundada, de forma primária.

May (2004) afirma que “um documento representa um reflexo da realidade”. De fato, os documentos consubstanciados, nos textos dos acórdãos, proferidos nos julgados do TRT-3, em matéria de assédio moral, retratam fragmentos da realidade vivenciada pelas vítimas do fenômeno, no ambiente de trabalho, e que foram levadas ao conhecimento do Poder Judiciário no intuito de serem indenizadas pelos danos sofridos em sua esfera moral, psíquica e física.

Para Silva e Grigolo (2002), pesquisa como a que foi realizada visa selecionar, tratar, e interpretar a informação bruta, buscando extrair dela algum sentido e introduzir-lhe algum valor, podendo, deste modo, contribuir com a comunidade científica a fim de que outros possam desempenhar futuramente o mesmo papel.

Após a seleção dos acórdãos proferidos pelos magistrados que compõem o TRT-3, o que se pretende é a coleta dos dados imprescindíveis à pesquisa mediante os próprios documentos em sua origem. Documentos estes que compõem o acervo interno de julgados da própria unidade de análise.

3.6. Técnicas de análise de dados

No que concerne à análise dos dados levantados nesta pesquisa, utilizou-se a técnica conhecida como análise de conteúdo, que segundo Bardin (1977), seria o

conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens.

De fato, da análise do conteúdo das diversas decisões, proferidas pelos magistrados que compõem o TRT-3, pretendeu extrair os dados relativos aos julgados dos desembargadores no que se refere ao reconhecimento do assédio moral; a caracterização da vítima e do autor do assédio; os motivos que levaram os desembargadores ao não reconhecimento do assédio moral na relação de trabalho; os tipos de provas produzidas.

Para Bardin (2011, p.15), a análise de conteúdo configuraria "um conjunto de instrumentos metodológicos cada vez mais sutis em constante aperfeiçoamento que se aplicam a "discursos" (conteúdos e continentes) extremamente diversificados". O conteúdo das decisões proferidas nos julgados do TRT-3, em matéria de assédio moral no trabalho, não escapa à ideia maior de "discursos" com conteúdo que revelará ou não as características, tipologia e intensidade do fenômeno social em estudo, exigindo do pesquisador técnicas capazes de descrever este fenômeno, viabilizando alcance dos objetivos da pesquisa.

De fato, através da utilização da técnica da análise do conteúdo, pretende-se um maior rigor metodológico, mediante, segundo Bardin (2011), a superação da incerteza e o enriquecimento da leitura.

A análise de conteúdo, como técnica de análise dos dados pesquisados, pressupõe a necessidade de se apontar as operações processadas pelo pesquisador e quais seriam as categorias de análise do estudo. Assim, a análise do documento será uma operação ou operações que visem representar o conteúdo do material documental, sob uma forma diferente da original, a fim de facilitar, em um estado ulterior, a sua consulta e referência, segundo Bardin (2011).

Serão feitas aqui as seguintes operações: selecionar todo o material composto pelas ementas (resumos temáticos) das decisões judiciais, acessíveis através do arquivo virtual do TRT de Minas, mediante o critério de busca pelas palavras-chave "assédio moral no trabalho"; restringir o período a ser pesquisado, limitando-se, por exclusão, as decisões proferidas antes de 2010 e depois de julho de 2012; imprimir o texto integral de todas as decisões selecionadas anteriormente apenas pelas ementas.

É importante esclarecer que a análise de conteúdo não se concretiza de acordo com a melhor técnica apenas com a descrição das operações, bastando ainda esclarecer quais seriam as categorias de análise do estudo, segundo Bardin (2011). Assim, será utilizada a categoria temática para análise do estudo, em que se pretende verificar se o assédio moral, descrito nos julgados, se encontra em consonância com a definição de Hirigoyen (2010), bem como sua tipologia composta de *assédio moral vertical (descendente e ascendente) e horizontal*.

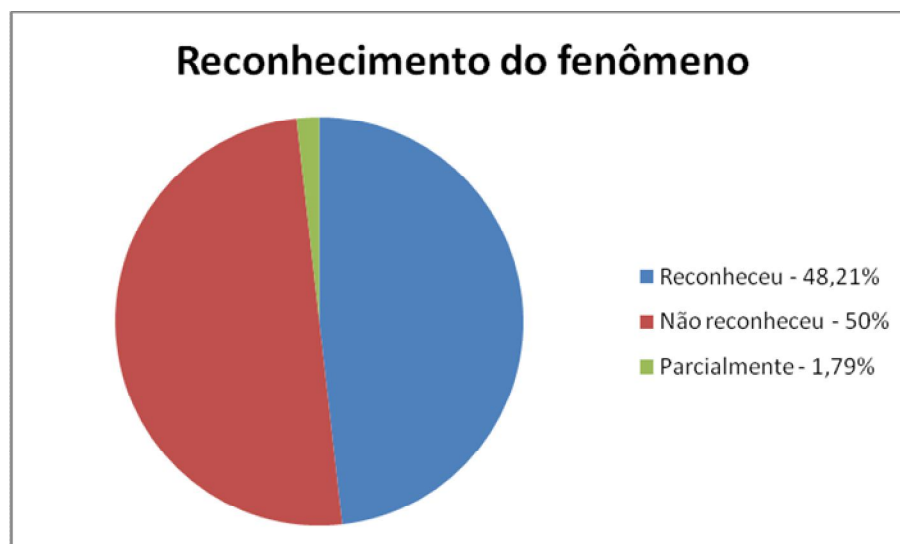
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A apresentação e a análise dos resultados visam descrever os motivos que levaram os desembargadores do TRT-3 ao reconhecimento ou não do fenômeno assédio moral, bem como descrever os tipos de assédio identificados em suas decisões (*assédio vertical ascendente e descendente; assédio horizontal; assédio misto; assédio estratégico*). No entanto, preliminarmente, serão apresentados os dados quantitativos que permitiram a classificação e, conseqüentemente, a análise a que se propõe.

Neste sentido, no período pesquisado (01/07/2010 a 31/07/2012), proferiram-se 8.134 decisões pelos desembargadores, sendo que, deste montante, apenas 56 se referem ao fenômeno “assédio moral no trabalho”.

No que se refere ao reconhecimento ou não do fenômeno “assédio moral no trabalho”, tem-se que em 27 decisões (48,21%), os desembargadores reconheceram a ocorrência de fatos que caracterizaram o fenômeno; em 28 decisões (50%), os desembargadores não reconheceram o fenômeno; e, em apenas (1,79%) das decisões, os desembargadores reconheceram parcialmente o fenômeno. O gráfico 1 ilustra as porcentagens apresentadas.

Gráfico 1 – Reconhecimento do fenômeno



Fonte: Dados da presente pesquisa/2013

Das 27 decisões, em que os desembargadores reconheceram o fenômeno do “assédio moral no trabalho”, todas configuraram o tipo *vertical descendente*. E, na decisão em que os desembargadores deram provimento parcial, deferiu-se o *assédio moral descendente* e indeferido o *assédio moral horizontal*.

Nas seções subseqüentes serão apresentadas e analisadas as decisões proferidas pelos desembargadores acerca do fenômeno “assédio sexual no trabalho” a luz da literatura e da legislação pertinente à matéria.

4.1. Do reconhecimento do fenômeno do assédio moral no trabalho

É mister esclarecer o que vem a ser o assédio moral, distinguindo-o de outros fenômenos de igual relevância, todavia, eles não se confundem, já que, como se verá, o assédio moral, para os julgadores do TRT-3, é um fenômeno único e está em consonância com a literatura acerca do tema.

4.1.1. O conceito de assédio moral no trabalho sob a ótica dos desembargadores e distinções em relação a outros fenômenos

O assédio moral ocorre a partir de um conjunto de atos velados, comissivos, gestos e comportamentos do agente, desde que todos traduzam atitude contínua e ostensiva de perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima (GUEDES, 2006). Todavia, o estresse, as pressões no trabalho e até mesmo o desentendimento interpessoal podem gerar algum sofrimento, que não se confunde com o assédio moral (HIRIGOYEN, 2005). Isso porque o fenômeno não pode ser confundido com um mero conflito interpessoal, pois não resta configurada uma relação simétrica entre os envolvidos, mas sim uma relação de dominação, na qual o agente causador submete a vítima até que esta perca a sua identidade (HIRIGOYEN, 2010). Em alguns casos, a submissão do empregado ao constrangimento das punições pelo descumprimento de metas, previamente ajustadas, pode ser visto como algo vexatório, terror psicológico, gerador de medo, de acanhamento e de elevado estado de estresse. Todavia, não se pode esquecer de que o estresse e outras formas de sofrimento não são sinônimos de assédio moral (MARTINEZ, 2011).

Os trechos abaixo demonstram que assim como a literatura especializada, os desembargadores entendem que o assédio moral resta configurado a partir de uma sucessão de atos.

Para caracterização da figura é necessário, portanto, que as humilhações sejam sistemáticas e freqüentes, perdurando por um tempo prolongado, não se confundindo com eventual acontecimento isolado, ainda que tenha proporcionado aborrecimentos ao trabalhador. Evidenciado, contudo, reiterado tratamento dirigido à obreira, pela supervisora hierárquica, que não condiz absolutamente com um ambiente hígido de trabalho, contundente a prova produzida quanto às humilhações e comentários maliciosos dirigidos à reclamante, trata-se de violência no trabalho que é capaz, por si só, de atentar contra a integridade psíquica da pessoa humana, atraindo a obrigação de reparar. (TRT 3ª R. – 0002099-63.2011.5.03.0093 RO – 4ª T – Rel. Julio Bernardo do Carmo - 15/06/2012. DEJT. Página 117). (grifo nosso)

O assédio moral consiste na exposição prolongada e repetitiva do trabalhador, a situações humilhantes ou vexatórias no ambiente de trabalho, que atentem contra a sua dignidade ou integridade física e psíquica. Todavia, não resta configurado quando não for apresentada prova segura para demonstrar a existência de conduta violadora da honra, reputação ou auto-estima do empregado. Esse encargo processual é do empregado, como fato constitutivo do direito vindicado (artigo 818 da CLT e inciso I artigo 333 do CPC). (TRT 3ª R. – 01770-2010-152-03-00-0 RO – 2ª T – Rel. Jales Valadão Cardoso - 15/09/2011. DEJT. Página 165).

Entretanto, interessante é o entendimento trazido na decisão abaixo de que, devido à gravidade do caso, um único ato pode ensejar o fenômeno.

Consiste o assédio moral na exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, geralmente repetitivas e prolongadas, durante o horário de trabalho e no exercício de suas funções, situações essas que ofendem a sua dignidade ou integridade física; cabendo destacar que, **em alguns casos, um único ato, pela sua gravidade, pode também caracterizá-lo.** (TRT 3ª R. – 01136-2011-081-03-00-6 RO – 5ª T – Rel. Jose Murilo de Moraes - 16/03/2012. DEJT. Página 203.) (grifo nosso)

O conceito apresentado, na decisão a seguir, demonstra que os desembargadores acompanham o entendimento da literatura no que se refere à configuração do fenômeno em face de atos velados, sutis e reiterados que atentam contra a dignidade ou integridade psíquica ou física da vítima.

O assédio moral é conceituado como a manipulação perversa e insidiosa praticada pelo agente ofensor que **atenta sistematicamente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física da vítima**, objetivando a sua exposição a situações incômodas e humilhantes. No âmbito do contrato de trabalho, é caracterizado pelo comportamento hostil de um superior

hierárquico que tem por objetivo degradar o ambiente de trabalho, visando a criar no trabalhador uma instabilidade psicológica, com o claro objetivo de afastá-lo do mercado de trabalho, através de **atos praticados de forma velada, sutil e, principalmente, reiterada**. Tratando-se, pois, de conduta abusiva, em contrariedade ao direito, que viola o direito de personalidade do empregado, aviltando sua honra e dignidade, é cabível a reparação por danos morais, conforme preceitua o art. 5º, X, da Constituição da República. (TRT 3ª R. – 00893-2011-039-03-00-7 RO – 1ª T– Rel. Emerson José Alves Lage - 16/02/2012. DEJT. Página 108). (grifo nosso)

Ressalta-se, inclusive, que, conforme os desembargadores, a cobrança excessiva por metas pode configurar o fenômeno. Neste sentido, é o posicionamento de Martinez (2011).

Estando evidenciado pela prova testemunhal que a reclamante estava submetida à cobrança excessiva de metas no ambiente de trabalho, com ameaça de perda de seu emprego, resta configurado o assédio moral, o que justifica a indenização por danos morais. (TRT 3ª R. – 00923-2011-022-03-00-3 RO – 3ª T– Rel. Bolívar Viegas Peixoto - 09/09/2011. DEJT. Página 50.) (grifo nosso)

Contudo, em outros casos, nota-se não configurado o fenômeno, haja vista que o empregador não extrapolou os limites do poder diretivo inerente à atividade empresária, inclusive no que se refere à exigência do cumprimento de metas. Nesse sentido, a decisão a seguir pactua com o entendimento trazido por Hirigoyen (2005):

A atitude reclamada para que se configure assédio moral, tem que ser abusiva, vexatória e prolongada durante a jornada de trabalho, a ponto de causar ao assediado profundo sofrimento, trazendo-lhe um dano psíquico-emocional, o que não ficou demonstrado no presente caso. **A simples cobrança de metas sem extrapolação do poder diretivo patronal, não caracteriza o referido assédio, até porque é inerente à função exercida pela reclamante, o cumprimento de metas de vendas dos imóveis da reclamada.** (TRT 3ª R. – 01170-2010-109-03-00-0 RO – 9ª T– Rel. Convocado Milton V.Thibau de Almeida - 29/09/2011. DEJT. Página 231). (grifo nosso)

Por outro viés, interessante é o posicionamento trazido pelo desembargador de que o estresse, a pressão profissional e a sobrecarga de trabalho decorrem das exigências modernas de competitividade e qualificação as quais estão submetidas as organizações e, conseqüentemente, os trabalhadores, não restando configurado o assédio moral. Tal entendimento está em consonância com a literatura de Hirigoyen (2005):

[...] ele não se confunde com o estresse, a pressão profissional, a sobrecarga de trabalho, as exigências modernas de competitividade e qualificação. Restando demonstrado pela prova oral que a situação se

enquadrava nesta última descrita acima, sem que se possa vislumbrar atitude antijurídica por parte do empregador, ou atos praticados com abuso do poder ou desrespeito ao patrimônio imaterial de seus trabalhadores, não há que se falar em indenização por danos morais. (TRT 3ª R. – 00883-2009-150-03-00-2 RO – 1ª T - Rel. - Jorge Berg de Mendonça - 01/07/2011. DEJT. Página 191). (grifo nosso)

Do exposto, nota-se que o entendimento dos desembargadores, acerca do conceito do fenômeno assédio moral no trabalho, está diretamente relacionado com a conceituação trazida pela literatura.

4.1.2. A tipologia do fenômeno “assédio moral no trabalho” constante das decisões

De acordo com Hirigoyen (2006), o assédio moral se classifica em: *assédio vertical descendente*; *assédio horizontal*; *assédio ascendente* e *assédio misto*. Nesse sentido, o trecho extraído de uma decisão do TRT-3 esboça a tipologia do *mobbing*:

O assédio moral no trabalho (*mobbing*) significa todos aqueles atos e comportamentos **providos do empregador, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas**, [...] (TRT 3ª R. –00918-2010-025-03-00-9 RO – 3ª T - Rel. - Bolívar Viegas Peixoto - 03/06/2011. DEJT. Página 37).

De acordo com Guedes (2006), Hirigoyen (2006) e Barretos (2006) o *assédio moral vertical descendente* é o tipo mais frequente. Tal afirmação pode ser comprovada, uma vez que todos os 27 acórdãos, em que foi reconhecido o assédio moral, o tipo apresentado foi o *assédio moral descendente*. Cita-se, ainda, a decisão a qual a vítima alegou ter sofrido *assédio misto* e, por ausência de comprovação, restou configurado apenas a modalidade *vertical descendente*. Senão veja-se:

Restando comprovado o dano moral decorrente da situação a que foi submetido o Empregado, constrangido a cumprir aviso prévio no escritório da empresa, sem qualquer atividade, permanecendo sentado durante toda a jornada, onde suas funções como Tecnólogo em Informática não podiam ser exercidas, torna-se injustificável não tenha sido dispensado do respectivo cumprimento, a não ser por atitude abusiva da Empregadora. Entretanto, o mesmo não se pode dizer do alegado assédio sofrido pelo Reclamante no ambiente de trabalho, por meio de seus colegas, que teriam feito chacota de sua situação, por ausência absoluta de prova a respeito. **Caracterizado o ato ilícito e a responsabilidade civil da empregadora, apenas pelo ato comissivo perpetrado que redundou em dano moral**

vertical - mas não o horizontal alegado - a reparação pecuniária deve considerar a combinação desses fatores, e, por isso, fica reduzida a patamar compatível. (TRT 3ª R. – 00216-2011-025-03-00-6 RO – 3ª Turma – Relª. Emilia Facchini - 04/05/2012. DEJT. Página 85). (grifo nosso)

Diante da inexistência de decisões, que tratam das demais tipologias de assédio moral, no período pesquisado, o que, inclusive, corrobora com o exposto anteriormente, passa-se à análise do conteúdo dos acórdãos que contemplam a modalidade de *assédio moral vertical descendente*.

4.1.3. O assédio moral vertical descendente no entendimento dos desembargadores do TRT-3

A relação de emprego, por sua própria natureza, pautada em características como a subordinação do empregado, o poder diretivo do empregador e a hierarquia, pode ensejar casos de abusos do empregador em face do empregado. Diante desses pressupostos, Hirigoyen (2006) ensina que o *assédio moral vertical* constitui-se de tratamento tirânico com o subordinado.

Segundo Guedes (2006), o *assédio moral vertical* pode ser utilizado pelas organizações de forma estratégica, quando agem no sentido de levar o empregado a afastar-se de suas atividades, visando, sobretudo, à perda da identidade do indivíduo e a sua anulação como pessoa. Nesse sentido, têm-se as seguintes decisões, que demonstram o reconhecimento desta prática pelos desembargadores seja por intermédio de transferências ou de alocação do empregado, em locais onde não possa desempenhar as atividades inerentes a seu contrato de trabalho.

A transferência de empregado que exercia cargo de gerência no setor de produção da empresa para outra unidade praticamente desativada, sem condições de trabalho e manifestamente incompatível com as atribuições de destaque até então desempenhadas, caracteriza hipótese de assédio moral, por revelar conduta discriminatória e uma forma velada de ociosidade forçada, mormente quando evidenciada a impossibilidade do cumprimento regular das atividades profissionais e o isolamento do autor perante os demais colegas de trabalho. (TRT 3ª R. – 01588-2011-106-03-00-0 RO – 2ª Turma – Rel. Sebastião Geraldo de Oliveira - 17/05/2012. DEJT. Página 110). (grifo nosso)

No caso dos autos, ficou comprovado que superiores do Autor excederam o poder diretivo que lhes foram concedidos, afrontando, de forma reiterada,

sistemática, a dignidade do Reclamante, impingindo-lhe temor e sofrimento íntimo **ao deixar o mesmo de "castigo" durante um mês, limpando uma sala, configurando, desta forma, o alegado assédio moral.** Desta forma, irreparável a decisão de origem, que aplicando o princípio da razoabilidade e verificando o caráter pedagógico da medida, condenou a Reclamada ao pagamento de indenização no valor de R\$3.000,00. (TRT 3ª R. – 0001446-40.2011.5.03.0100 RO – 5ª Turma – Rel. Paulo Roberto Sifuentes Costa - 11/05/2012. DEJT. Página 165). (grifo nosso)

A conduta reiterada da empresa de isolar o empregado no ambiente de trabalho, mantendo-o intencionalmente ocioso, não permitindo o cumprimento regular das obrigações profissionais, evidencia ao abuso do poder diretivo, já que expõe o trabalhador perante os demais colegas, de maneira vexatória e humilhante, caracterizando-se a figura do assédio moral. (TRT 3ª R. –02548-2011-091-03-00-0 RO – 2ª T– Rel. Luiz Ronan Neves Koury - 12/04/2012. DEJT. Página 46.) (grifo nosso)

Outra estratégia utilizada pelas organizações, de acordo com Hirigoyen (2006), é o valer-se de atos atentatórios à dignidade do trabalhador, no sentido de promover a eliminação de empregados ou de promover pressão para pedido de demissão da vítima, visando minimizar os custos dos procedimentos legais de dispensa. A este respeito, os desembargadores entendem que

O assédio moral é caracterizado por uma conduta abusiva, seja do empregador que se utiliza de sua superioridade hierárquica para constranger seus subordinados, seja dos empregados entre si, com a finalidade de excluir alguém indesejado do grupo. Desta forma, o assédio vertical é a utilização do poder de chefia, com abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, comumente com o objetivo de furtar-se ao cumprimento de obrigações trabalhistas. Tal é o exemplo do empregador que, para não ter que arcar com as despesas de uma dispensa imotivada, tenta forçar o empregado a demitir-se, criando situações constrangedoras, como retirar sua autonomia no departamento, transferir todas as atividades a outras pessoas, isolá-lo do ambiente, até que o esgotamento e a depressão o levem a desistir do emprego - situações não demonstradas no caso em exame. (TRT 3ª R. – 02084-2009-063-03-00-9 RO – 09ª T - Rel. - Convocada Denise Amâncio de Oliveira – 17/11/2010. DEJT. Página 157).

[...] fica caracterizado pela perseguição sistemática, duradoura e ostensiva a um determinado empregado, durante tempo prolongado, para deteriorar a relação, com a conseqüente marginalização no ambiente de trabalho, com o objetivo de tornar insuportável a situação e levá-lo à demissão. (TRT 3ª R. – 00208-2010-027-03-00-1 RO – 02ª T - Rel. - Jales Valadão Cardoso – 28/01/2011. DEJT. Página 103). (grifo nosso)

No âmbito do contrato de trabalho, é caracterizado pelo comportamento hostil de um superior hierárquico que tem por objetivo degradar o ambiente de trabalho, visando a criar no trabalhador uma instabilidade psicológica, **com o claro objetivo de afastá-lo do mercado de trabalho,** através de atos praticados de forma velada, sutil e, principalmente, reiterada. (TRT 3ª

R. – (00079-2010-029-03-00-4 RO – 06ª T - Rel. - Convocado Eduardo Aurélio P. Ferri – 22/11/2010. DEJT. Página 265). (grifo nosso)

Tal é o exemplo do empregador que, para não ter que arcar com as despesas de uma dispensa imotivada, tenta forçar o empregado a demitir-se, criando situações constrangedoras, como retirar sua autonomia no departamento, transferir todas suas atividades a outras pessoas, **isolá-lo do ambiente, até que o esgotamento e a depressão o levem a desistir do emprego** (TRT 3ª R. – 02084-2009-063-03-00-9 RO – 09ª T - Rel. - Convocada Denise Amâncio de Oliveira – 17/11/2010. DEJT. Página 157).

Ades (1999) infere que outra forma de configurar o *assédio moral descendente* é a humilhação do empregador ou superior hierárquico em relação ao empregado, com nítido caráter de diminuir a pessoa humana do trabalhador, inclusive ferindo a dignidade da pessoa, conforme se lê a seguir:

Antes de ter, a pessoa precisa ser. Daí porque, o tratamento diferenciado, discriminatório e hostil do empregador diante do empregado, criando um ambiente de administração por estresse, de exposição vexatória pode representar ofensa à honra e imagem, pois atinge o ser e todo o acervo extrapatrimonial que o acompanha, constitucionalmente protegido. A permissão tácita, ou expressa do empregador com a criação de um ambiente hostil de trabalho, notadamente, com o desempenho de um tratamento com rigor excessivo e pejorativo em relação a determinado empregado **expondo-o a uma situação vexatória, enseja a caracterização do assédio moral e a responsabilidade civil do empregador pelo dever de reparação.** (TRT 3ª R. –RO – 10ª T - Rel. - Márcio Flavio Salem Vidigal 00523-2010-144-03-00-2 – 14/09/2010. DEJT. Página 121). (grifo nosso)

O assédio moral, no caso dos autos, está consubstanciado na vulneração da Reclamante, efetivamente submetida a situações humilhantes, vexatórias e constrangedoras, contextualizadas na sua rotina de trabalho, capazes de gerar um dano psíquico apto a marginalizá-la em seu ambiente de trabalho. Neste contexto, provado nos autos que a autora era vítima de tratamento inadequado, que lhe era dispensado por seus superiores hierárquicos, é vítima de assédio moral e faz jus à reparação do dano moral sofrido. (TRT 3ª R. – 00035-2009-018-03-00-7 RO – 10 Turma - Rel. - Convocada Ana Maria Amorim Rebouças – 08/07/2010. DEJT. Página 80). (grifo nosso)

O uso de expressões ofensivas ao empregado, inclusive com conteúdo pejorativo, importa a violação dos direitos de personalidade do trabalhador, ensejando a reparação por danos morais. (TRT 3ª R. – 00918-2010-025-03-00-9 RO – 3ª T - Rel. - Bolivar Viegas Peixoto - 03/06/2011. DEJT. Página 37). (grifo nosso)

Demonstrado, no caso concreto, pelo conjunto probatório que a reclamada tinha, por regra, a prática de conduta abusiva no exercício de seu poder diretivo, ferindo a dignidade dos trabalhadores, dentre eles, o reclamante, expondo-os às situações humilhantes e constrangedoras, submetendo-os às condições subumanas de

trabalho, ao longo do contrato de trabalho, causando ofensa à dignidade e à integridade psíquica do trabalhador, emergindo daí os pressupostos hábeis ao dever de reparar, nos termos dos artigos 1º, III e 5º, X, da CR e artigos 186 e 927 do CCB, mantém-se a v. sentença de origem, que condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de assédio moral. (TRT 3ª R. – 01126-2010-138-03-00-6 RO – 04ª T - Rel. - Julio Bernardo do Carmo – 04/04/2011. DEJT. Página 135). (grifo nosso)

Ambiente laboral sadio é fruto de uma realização das pessoas que nele estão inseridas, do relacionamento saudável entre elas, do entrosamento, da motivação e da união de forças em prol de um objetivo comum - o trabalho. Nesse passo, a qualidade do ambiente de trabalho necessita da integração entre todos os envolvidos. Contudo, essa dinâmica social está irremediavelmente comprometida quando os empregados se sentem despersonalizados, perseguidos, desmotivados, assediados moralmente. Assim, **a humilhação sofrida pela autora, inclusive, na frente do seu próprio filho e de outros empregados (colegas de trabalho) por meio do uso de expressões desmoralizantes, intimidatórias, trouxe irrecusável diminuição da sua auto-estima e da confiança, estando demonstrado o objetivo - cruel - para que a empregada se tornasse retraída e agressiva, como resultado da hostilidade no trabalho e da violência psicológica sofrida, merecedoras de reparação de danos.** (TRT 3ª R. – 00265-2010-019-03-00-6 RO – 04ª T - Rel. -Fernando Luiz G. Rios Neto – 28/09/2010. DEJT. Página 89). (grifo nosso)

O assédio moral, que também recebe denominação de "mobbing", decorre de conduta irregular ou abusiva do empregador, no exercício do poder diretivo, que atenta contra o ambiente de trabalho saudável (que compreende não só a estrutura física da empresa como o ambiente propício à produção), expondo seu empregado a uma devastação psíquica, mediante reiterados constrangimentos ou humilhações, que acaba por ter afetada sua integridade psicofísica. Comprovado nos autos os requisitos ensejadores do dano/assédio moral, mantém-se a decisão que condenou o empregador ao pagamento da indenização pleiteada. (TRT 3ª R. – 01244-2010-114-03-00-4 RO – 06ª T - Rel. - Convocado Paulo Mauricio R. Pires – 04/03/2011. DEJT. Página 138) (grifo nosso)

Evidenciado, contudo, reiterado tratamento dirigido à obreira, pela supervisora hierárquica, que não condiz absolutamente com um ambiente hígido de trabalho, contundente a prova produzida quanto às humilhações e comentários maliciosos dirigidos à reclamante, trata-se de violência no trabalho que é capaz, por si só, de atentar contra a integridade psíquica da pessoa humana, atraindo a obrigação de reparar. (TRT 3ª R. – 0002099-63.2011.5.03.0093 RO – 4ª T – Rel. Julio Bernardo do Carmo - 15/06/2012. DEJT. Página 117). (grifo nosso)

São condutas tipificadoras do assédio moral gestos, palavras, comportamentos e atitudes que atentem contra a dignidade ou integridade psíquica ou física da pessoa humana e afrontam, sobremaneira, a auto-estima do trabalhador, além de contribuir para a deterioração das relações de emprego e do ambiente de trabalho. (TRT 3ª R. – 00817-2011-036-03-00-2 RO – Turma Recursal Juiz de Fora – Rel. Jose Miguel do Campos - 05/06/2012. DEJT. Página 183). (grifo nosso)

[...] a exigência para que a reclamante utilizasse chapéus e gorros de Papai Noel, no escopo de atrair clientela, caracteriza o assédio moral, passível de gerar indenização. O poder diretivo do empregador esbarra nos limites dos direitos da personalidade do trabalhador, pelo que não se admitem comportamentos patronais que exponham o trabalhador a constrangimento ou desconforto. Já está ficando na poeira da história o velho e perverso ditado popular do "manda quem pode, obedece quem tem juízo". Manda quem pode sim, mas nos limites da ética, da moralidade, do contrato de trabalho e do respeito à dignidade do trabalhador. A indenização deferida em tais hipóteses, além de compensar à vítima pelo constrangimento sofrido, tem o propósito pedagógico de aprimorar as relações trabalhistas, inibindo comportamentos patronais que caracterizam abuso do poder diretivo. (TRT 3ª R. – 00593-2011-024-03-00-9 RO – 2ª T– Rel. Sebastião Geraldo de Oliveira - 13/03/2012. DEJT. Página 92).

Atualmente, sabe-se que as relações de trabalho têm, como pré-requisito, a existência de mão de obra livre, que se vincula pessoalmente, de forma expressa ou tácita, a seu empregador pessoa física ou jurídica, de forma não eventual, subordinada, mediante remuneração, o que configura a onerosidade própria dos contratos de trabalho. Configurados estes elementos fático-jurídicos da relação de emprego, o trabalhador passa a laborar sob a égide do poder diretivo do empregador. Entretanto, são corriqueiros os casos em que o capitalista e seus representantes extrapolam ou mesmo desvirtuam o poder diretivo e cometem abusos, configurados em atos ilícitos contra a pessoa do empregado, sejam atos isolados ou mesmo o assédio moral, ambos submetidos à análise dos tribunais trabalhistas, para apuração das responsabilidades.

Contudo, embora o cumprimento de metas e a pressão por melhores resultados sejam inerentes às organizações e aos contratos de trabalho atuais, a submissão do empregado ao constrangimento das punições pelo descumprimento de metas, previamente ajustadas, pode ser visto como algo vexatório, terror psicológico, gerador de medo, de acanhamento e de elevado estado de estresse (Martinez, 2011). Neste sentido, os desembargadores têm entendido que a cobrança excessiva extrapola o poder diretivo, restando configurado o *assédio moral vertical descendente*.

Estando evidenciado pela prova testemunhal que **a reclamante estava submetida à cobrança excessiva de metas no ambiente de trabalho,**

com ameaça de perda de seu emprego, resta configurado o assédio moral, o que justifica a indenização por danos morais. (TRT 3ª R. – 00923-2011-022-03-00-3 RO – 3ª T– Rel. Bolivar Viegas Peixoto - 09/09/2011. DEJT. Página 50). (grifo nosso)

Restou comprovado nos autos **o exagero da 1ª reclamada quanto à punição da reclamante por não cumprir suas metas, o que ofende a dignidade da pessoa humana, submetendo-a a uma condição de discriminação no trabalho. É óbvio que existe a necessidade de organização no trabalho para a obtenção de resultados eficientes, regras que devem ser seguidas para o regular funcionamento da máquina empresarial. Isto representa um controle indevido e que expõe o empregado na sua intimidade, correspondendo ao assédio moral que avilta a dignidade humana.** (TRT 3ª R. –00919-2010-012-03-00-7 RO – 2ª T - Rel. - Convocado Vicente de Paula M. Junior - 14/06/2011. DEJT. Página 109). (grifo nosso)

O exercício do poder diretivo, realçado na cobrança de metas de vendas, não permite ao empregador exigir desmedidamente resultados dos empregados, de forma que se sinta alijado aquele que, apesar de não atingi-las, trabalhou de forma correta e dentro do padrão normal, sob pena de não se preservarem os direitos de personalidade do prestador de serviços. (TRT 3ª R. – 00739-2009-149-03-00-6 RO – 03ª T - Rel. - Convocado Márcio José Zebende – 18/03/2011. DEJT. Página 38).

[...] **o exercício do poder diretivo não pode ser confundido com permitir a exposição do trabalhador a situações de ameaça, ou mesmo vexatórias, em que há a exposição ao ridículo seja por superiores hierárquicos, seja por colegas de equipe.** O empregador não pode tolerar tais praxes dentro do ambiente de trabalho e deve buscar meios e condutas para evitar tais situações, no mínimo, estressantes. (TRT 3ª R. –RO – 10ª T - Rel. - Márcio Flavio Salem Vidigal 00523-2010-144-03-00-2 – 14/09/2010. DEJT. Página 121).

Corolário ao exposto, tem-se o abuso do poder diretivo pelo empregado, quando exigido obreiro, a extrapolação da jornada de trabalho, embora se entenda que as alterações, no horário de trabalho, deveriam ser discutidas de forma bilateral e não impostas. Nesses casos, os desembargadores se manifestam contrários a tais práticas empresarias, conforme decisão abaixo:

Comprovado nos autos que a reclamante era submetida à constante pressão para cumprir horas extras e, ainda, que foi transferida de setor pelo fato de não ter cumprido as horas extras exigidas, fica patente que a conduta da reclamada teve por escopo constranger a reclamante. (TRT 3ª R. – 00365-2010-029-03-00-0 RO – 10ª T - Rel. - Marcio Flavio Salem Vidigal – 24/02/2011. DEJT. Página 83)

Pelo exposto, nota-se que, para os desembargadores do TRT-3, *o assédio moral vertical descendente* consubstancia-se na prática de atos por parte do empregador e/ou seus prepostos (supervisores, gerentes e outros) que visam à vulneração da

pessoa do trabalhador, efetivamente submetido a humilhações, constrangimentos, situações vexatórias, transferências imotivadas, pressões para pedido de demissão ou cumprimento de jornadas extraordinárias e abuso no poder diretivo, no contexto da rotina de trabalho.

4.2. Do não reconhecimento do fenômeno do “assédio moral no trabalho”

O não reconhecimento do assédio moral, de acordo com a literatura de Hirigoyen (2006) e com a jurisprudência (acórdão 61.415 – TRT/RN), decorre da ausência de pelo menos um dos três elementos:

- a) intencionalidade de agir do agressor, ou seja, vontade de alcançar o resultado que é anular a identidade da vítima;
- b) dano alegado pela vítima, consubstanciado no abalo moral sofrido, no adoecimento ou mesmo nas dores sofridas com o tratamento de saúde;
- c) periodicidade das ocorrências que impõe que a prática não se limita a um ato isolado e a perpetuação dessas no tempo.

Para tanto, de acordo com Noronha (2003), exige-se do intérprete e aplicador da lei que afaste do conceito de assédio moral as condutas limitadas a curto período de tempo e que o elemento volitivo, ou seja, a vontade de prejudicar a vítima por meio do assédio seja comprovada (culpa do agente).

Neste sentido, ressalta-se a decisão abaixo:

[...] tanto doutrina, quanto jurisprudência têm apontado, como elementos caracterizadores do assédio moral, a intensidade da violência psicológica, o seu prolongamento no tempo (tanto que episódios esporádicos não o caracterizam) e a finalidade de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado, pressupondo um comportamento premeditado, que desestabilize, psicologicamente, a vítima. (TRT 3ª R. – 00817-2011-036-03-00-2 RO – Turma Recursal Juiz de Fora – Rel. José Miguel do Campos - 05/06/2012. DEJT. Página 183). (grifo nosso)

Nas seções subsequentes serão expostas as decisões que não reconheceram o assédio moral em face da ausência de um ou mais elementos caracterizadores.

4.2.1. Da ausência de periodicidade

Para Hirigoyen (2005, p. 66), “é a repetição das humilhações, sem qualquer esforço no sentido de abrandá-las, que torna o fenômeno destruidor”. Portanto, a ausência de periodicidade das ocorrências inviabiliza o reconhecimento do assédio moral. Assim, têm-se os trechos das decisões proferidas pelos desembargadores do TRT-3:

O assédio moral é conceituado como a manipulação perversa e insidiosa praticada pelo agente ofensor que atenta sistematicamente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física da vítima, objetivando a sua exposição a situações incômodas e humilhantes. No âmbito do contrato de trabalho, é caracterizado pelo comportamento hostil de um superior hierárquico que tem por objetivo degradar o ambiente de trabalho, visando a criar no trabalhador uma instabilidade psicológica, com o claro objetivo de afastá-lo do mercado de trabalho, **através de atos praticados de forma velada, sutil e, principalmente, reiterada.**

Contudo, **a prova oral produzida no processo revelou que o superior hierárquico da reclamante, eventualmente,** ao se dirigir à reclamante, fez isso em tom de voz elevado, o que não caracteriza assédio moral. Nem tampouco é capaz de causar ofensa aos valores subjetivos da reclamante o fato de o referido superior hierárquico ter afirmado que “não gostava de trabalhar com mulheres”. (TRT 3ª R. – (00079-2010-029-03-00-4 RO – 06ª T - Rel. - Convocado Eduardo Aurélio P. Ferri – 22/11/2010. DEJT. Página 265). (grifo nosso)

Logo, o assédio não pode ser, em tese, considerado ato único e pressupõe certa continuidade no tempo. A prova oral produzida revela um único ato praticado pelo encarregado em relação ao reclamante. Conforme depoimentos prestados pelas testemunhas, em uma reunião, o chefe do reclamante teria feito uma afirmação relativa ao INSS, que todos interpretaram que se dirigia ao autor (f. 339/341). Não há provas, portanto, de que o superior hierárquico ultrapassava os limites da razoabilidade na condução do trabalho desempenhado pelo reclamante. Um único comentário feito em reunião, dirigido indiretamente ao autor, não configura assédio moral.” (Sentença, f. 350, Juíza Ana Maria Espí Cavalcanti). (TRT 3ª R. – 01539-2009-029-03-00-8 RO – 10ª T - Rel. Deoclecia Amorelli Dias - 03/08/2011. DEJT. Página 112). (grifo nosso)

O assédio moral no ambiente de trabalho ocorre quando uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem sobre um colega, subordinado ou não, uma violência psicológica extrema, **de forma sistemática e frequente, com o objetivo de comprometer seu equilíbrio emocional. Esse comportamento não se confunde com outros conflitos que são esporádicos, ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão), por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. No presente caso, restou comprovado a ocorrência de um**

episódio isolado, um conflito esporádico, que não teve o objetivo de atingir o reclamante especificamente e que, portanto, não configura assédio moral. (TRT 3ª R. – 01543-2010-002-03-00-0 RO – 05ª T - Rel. - Convocado Jesse Claudio Franco de Alencar - 16/05/2011. DEJT. Página 197). (grifo nosso) (grifo nosso)

O assédio moral do trabalho, ensejador de dano, **caracteriza-se pela repetição de condutas tendentes a expor a vítima a situações incômodas ou humilhantes, não se configurando através de um único e isolado ato do empregador dentro da empresa, ainda que desagradável.** (TRT 3ª R. – 01244-2010-114-03-00-4 RO – 06ª T - Rel. - Convocado Paulo Mauricio R. Pires – 04/03/2011. DEJT. Página 138) (grifo nosso)

Não obstante o entendimento da literatura e a maioria dos acórdãos terem seguido o entendimento de que devem ser práticas reiteradas, o posicionamento abaixo demonstra que, devido à gravidade do caso, é possível a configuração do assédio moral a partir de um único ato.

Consiste o assédio moral na exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, geralmente repetitivas e prolongadas, durante o horário de trabalho e no exercício de suas funções, situações essas que ofendem a sua dignidade ou integridade física; cabendo destacar que, **em alguns casos, um único ato, pela sua gravidade, pode também caracterizá-lo.** (TRT 3ª R. – 01136-2011-081-03-00-6 RO – 5ª T- Rel. Jose Murilo de Moraes - 16/03/2012. DEJT. Página 203). (grifo nosso)

De modo diverso, há de se ressaltar a decisão abaixo, pois ela aduz que, caso não se configure o assédio moral decorrente de um ato único, existe a possibilidade de configuração de um dano moral puro passível de indenização.

O dano moral no ambiente de trabalho possui várias modalidades, entre elas o assédio moral, que se constitui em condutas ofensivas e humilhantes mais gravosas por parte do empregador, **de forma reiterada**, com a finalidade de perseguição ou exclusão do empregado. Comprovado que não houve tratamento discriminatório direcionado especificamente à autora para desestabilizá-la ou humilhá-la, indevida indenização por assédio moral. Todavia, demonstrado que o sócio da reclamada afirmou que o exame de gravidez da autora era falso, configura-se o dano moral puro, que deve ser reparado em virtude do abuso no exercício do poder diretivo. (TRT 3ª R. – 01466-2009-018-03-00-0 RO – 01ª T - Rel. - Maria Laura Franco Lima de Faria – 20/08/2010. DEJT. Página 111)

Do exposto, nota-se que o entendimento, trazido nas decisões pelos desembargadores, acompanha o posicionamento da literatura no tocante à necessidade de reiteradas práticas abusivas para configurar o assédio moral. Porém, pode-se observar entendimento divergente acerca do cabimento em face de um ato único. Por outro lado, também deve ser salientado um entendimento diverso,

qual seja: o ato isolado configuraria o dano moral puro e não o assédio moral no trabalho.

4.2.2. Da ausência de intencionalidade do agressor

Segundo Hirigoyen (2006), tanto a violência quanto a perseguição surgem a partir da integração do desejo de se obter ou manter poder de determinados indivíduos, associado à prática de “atos perversos”. Portanto, o desejo, ou seja, a intencionalidade do agressor é pressuposto para a configuração do assédio moral. Assim, as decisões que seguem abordam a ausência deste elemento como fundamento para o não reconhecimento do assédio moral.

No caso presente, o assédio moral não restou devidamente caracterizado, eis que o local de trabalho destinado à autora quando de seu retorno do afastamento previdenciário, conquanto inadequado ao desenvolvimento de qualquer labor (como visto no tópico anterior), **não lhe foi imposto como retaliação pela empregadora**, pois também fora ocupado por outros empregados, conforme citado pela testemunha da ré, Any Caroline Bacchini, que lembrou dos nomes de Leone e Adriana. Vale notar, ademais, que **se fosse, de fato, uma medida de retaliação, destinada única e exclusivamente à desestabilização emocional da autora, não haveria qualquer motivo para que a ré se preocupasse em reformá-lo com o intuito de abrigar, adequadamente, um dos seus setores de produção.** (TRT 3ª R. – 00817-2011-036-03-00-2 RO – Turma Recursal Juiz de Fora – Rel. Jose Miguel do Campos - 05/06/2012. DEJT. Página 183). (grifo nosso)

[...] o fato de o autor se sentir lesado em seu direito à privacidade e intimidade tendo em vista que sua superior hierárquica adentrou ao banheiro masculino e arrombou o seu armário não é motivo suficiente para o reconhecimento do assédio moral. Isso porque, analisando o conjunto probatório dos autos, **não restou demonstrado que as atitudes da supervisora eram direcionadas à pessoa do reclamante**, sendo, antes decorrentes da reforma para implantação do programa “5 S”, que pretendia a reforma organizacional e visual da fábrica.

Assim, **apenas a demonstração efetiva da ocorrência de tratamento humilhante com cobranças excessivas pelo empregador, voluntariamente destinadas à desestabilização emocional do empregado é que representa abuso no exercício desse poder diretivo, transbordando para o campo da ilicitude e ensejando a reparação à esfera moral do trabalhador, circunstâncias essas não demonstradas no caso em apreço.** Ou seja, em tese e em princípio, o fato até poderia vir a ensejar uma indenização por dano moral, porém, não uma indenização amparada em assédio moral. (TRT 3ª R. – 01385-2011-037-03-00-3 RO – Turma Recursal de Juiz de Fora – Rel. Heriberto de Castro - 02/05/2012. DEJT. Página 192). (grifo nosso)

As divergências entre superior hierárquico e gerente de estabelecimento relativas à administração não configuram, por si sós, assédio moral numa relação conflituosa por natureza - vínculo de emprego -, caracterizada pelo alto grau de subordinação. Notadamente

quando o empregador reconhece os méritos do empregado no curso da relação com inúmeros benefícios e demonstração de satisfação com os serviços prestados. (TRT 3ª R. – 00418-2011-011-03-00-5 RO – 9ª T– Rel. Ricardo Antonio Mohallem - 16/02/2012. DEJT. Página 323). (grifo nosso)

Não ficando demonstrado qualquer tipo de comportamento hostil, descortês ou grosseiro por parte do superior hierárquico em relação à demandante, não há que se falar em extrapolação dos limites do poder diretivo, muito menos em assédio moral, já que este requer prova cabal, caracterizando-se como situação de violência psicológica intensa sobre o empregado, prolongada no tempo, que acaba por ocasionar, intencionalmente, dano psíquico e marginalização no ambiente de trabalho. Recurso a que se nega provimento. (TRT 3ª R. – 00455-2010-136-03-00-7 RO – 2ª T– Rel. Convocada Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim - 07/02/2012. DEJT. Página 104). (grifo nosso)

[...] **não configura assédio o simples fato de o empregador não atender ao pedido de dispensar o trabalhador sem justa causa, quando é deste último a intenção de rescindir o contrato. Se o trabalhador não quer mais manter o vínculo, ele pode se demitir. O empregador não está obrigado a dispensar o empregado, trata-se de mero exercício de direito potestativo. Se o quadro depressivo é desencadeado diante da mera recusa do empregador em dispensar o empregado que quer se desligar, data venia, não há assédio moral nisto. A recusa na dispensa sem justa causa não é ilegítima ou ilegal, pois o empregado pode se demitir.** A fixação definitiva da competência desta Justiça Especial para apreciar e julgar os pedidos de indenização por danos moral e material decorrentes de doença do trabalho exige cautela para que não haja o desvirtuamento de todo o arcabouço jurídico em torno da responsabilidade civil e transformar as ações em negócio lucrativo para as partes e advogados. (TRT 3ª R. – 01559-2010-019-03-00-5 RO – 10ª T– Rel. Marcio Flavio Salem Vidigal - 14/12/2011. DEJT. Página 61). (grifo nosso)

A simples cobrança de metas sem extrapolação do poder diretivo patronal, não caracteriza o referido assédio, até porque é inerente à função exercida pela reclamante, o cumprimento de metas de vendas dos imóveis da reclamada. (TRT 3ª R. – 01170-2010-109-03-00-0 RO – 9ª T– Rel. Convocado Milton V.Thibau de Almeida - 29/09/2011. DEJT. Página 231). (grifo nosso)

Logo, tem-se que o entendimento dos desembargadores do TRT-3 segue a literatura da professora Hirigoyen (2006) acerca do não reconhecimento do assédio moral no trabalho quando não há o desejo, por parte do empregador, de submeter o empregado a situações humilhantes.

4.2.3. Da ausência do dano alegado pela vítima

Para Hirigoyen (2005), só se configura o assédio moral nos casos em que há efetivo dano à pessoa vítima do assédio, sendo certo que os efeitos dos atos praticados

tornam-se destruidores, levando o trabalhador ao quadro de depressão que, às vezes, conduz o indivíduo ao suicídio. As decisões que seguem demonstram o entendimento dos desembargadores acerca da ausência do dano.

[...] a autora reportou toda sorte de humilhações supostamente sofridas após o seu retorno (maus tratos por parte da proprietária), mas que não foram demonstradas por quaisquer meios idôneos de prova. (TRT 3ª R. – 00817-2011-036-03-00-2 RO – Turma Recursal Juiz de Fora – Rel. Jose Miguel do Campos - 05/06/2012. DEJT. Página 183). (grifo nosso)

Entretanto, o mesmo **não se pode dizer do alegado assédio sofrido** pelo Reclamante no ambiente de trabalho, por meio de seus colegas, que teriam feito chacota de sua situação, porque **não houve demonstração a respeito, eis que a sobredita gravação sequer foi ouvida em audiência ou periciada.** (TRT 3ª R. – 00216-2011-025-03-00-6 RO – 3ª Turma – Relª. Emilia Facchini - 04/05/2012. DEJT. Página 85). (grifo nosso)

Como se vê, **não restou caracterizada a perseguição da empregada durante o expediente, nem a extrapolação do poder diretivo de seu superior hierárquico.** Não bastasse, a tese de que a doença psiquiátrica que acometeu a acionista decorreu do ambiente de trabalho não restou comprovada. Pelo contrário: o vistor apurou que a reclamante sofre de transtorno bipolar e de transtorno obsessivo-compulsivo, **“doenças que acometem personalidades predispostas, não causadas pelo trabalho”** (fl. 470, 3º v). (TRT 3ª R. – 01245-2010-143-03-00-4 RO – Turma Recursal de Juiz de Fora – Rel. Heriberto de Castro - 18/04/2012. DEJT. Página 234). (grifo nosso)

Não obstante comprovado nos autos todas as dificuldades relatadas pela trabalhadora no desempenho da função de gari (quanto à troca de uniforme, às intempéries e à realização das necessidades fisiológicas e das refeições), de caráter eminentemente externo, em contato com o lixo urbano e sujeito às adversidades climáticas, **não há falar em dano ou assédio moral, tampouco em reparação pecuniária no caso em exame, em que a prova revelou que, no bairro onde a autora trabalhava, havia um microponto de apoio, com dimensões aproximadas de uma banca de revistas e dotado de um vaso sanitário, de uma ducha higiênica, de um chuveiro elétrico, de um lavatório, de um filtro para água potável, de um aquecedor elétrico para marmitas, de escaninhos para guarda de roupas e pequenos objetos pessoais e de um armário aberto para guarda de ferramentas de trabalho. Os micropontos de apoio têm por objetivos oferecer ao gari da limpeza urbana condições dignas de trabalho;** proporcionar uma alternativa ao poder público diante da carência de terrenos destinados a alojamentos convencionais; adequar a necessidade de prestação de serviços urbanos às condições físicas da cidade; e desenvolver um projeto de baixo custo harmônico com a paisagem urbana. Nesse contexto, não se pode imputar ao empregador a prática de ato ilícito passível de ser indenizado sob a ótica do dano moral. (TRT 3ª R. – 01719-2011-003-03-00-1 RO – 1ª T– Rel. Convocado Paulo Mauricio R. Pires - 26/03/2012. DEJT. Página 154).

No caso dos autos, não conseguiu o Reclamante comprovar que sofria humilhações, sendo que **o mero descontentamento com a mudança de função não é suficiente, para caracterizar o assédio moral.** Recurso

desprovido. (TRT 3ª R. – 01136-2011-081-03-00-6 RO – 5ª T– Rel. Jose Murilo de Moraes - 16/03/2012. DEJT. Página 203). (grifo nosso)

Como pode ser visto, o conjunto da prova não mostra a ocorrência dos fatos alegados na petição inicial, considerando a diversidade das informações prestadas pelas testemunhas.

Não existe prova que a obreira fosse perseguida, de forma sistemática e pessoal, de maneira individualizada, naquela empresa, ou qualquer outro dano moral decorrente de ato da empregadora. Eventual desconforto ou falta de condições mais adequadas, no estabelecimento, além de não terem sido evidenciadas, porque a prova testemunhal é contraditória, ainda assim não seria causa de dano ou assédio moral, porque não está provada a falta de condições mínimas de higiene ou segurança. (TRT 3ª R. – 01235-2011-014-03-00-6 RO– 2ª T– Rel. Jales Valadão Cardoso - 02/02/2012. DEJT. Página 194). (grifo nosso)

Diante do exame das decisões, nota-se que os desembargadores pactuam com a literatura de Hirigoyen (2005), no sentido de que a ausência do dano afasta a caracterização do assédio moral.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral desta pesquisa foi analisar o conteúdo das decisões proferidas no período de julho de 2010 a julho de 2012 pelos julgadores que compõem o Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região (TRT-3), baseado nos estudos de Hirigoyen (2005) sobre o assédio moral no trabalho.

Para tanto, foram traçados, desenvolvidos e atingidos os seguintes objetivos específicos: identificar e descrever as decisões proferidas pelo TRT-3, em matéria de assédio, no período selecionado; identificar e descrever os motivos que levaram os desembargadores ao reconhecimento ou não do fenômeno e descrever os tipos de assédio moral identificados nas decisões do TRT (*assédio vertical descendente; assédio horizontal; assédio misto; assédio vertical ascendente*).

A pesquisa teve cunho qualitativo, pois possibilitou a interpretação do fenômeno “assédio moral no trabalho” a partir da análise descritiva dos julgados proferidos pelos desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – TRT-3. Quanto aos meios, conjugaram-se as técnicas de estudo de caso e a pesquisa documental.

A unidade de análise foi TRT-3 e os sujeitos da pesquisa foram os desembargadores; por intermédio de suas decisões a respeito do assédio moral no trabalho no período compreendido entre 01/07/2010 e 31/07/2012. Coletaram-se os dados no site do TRT-3 (<http://www.mg.trt.gov.br/>), a partir do seguinte parâmetro: “assédio moral no trabalho”.

Os dados foram apresentados e analisados através da técnica de análise de conteúdo que, para Bardin (1977), é entendido, como o conjunto de técnicas que visa obter, por meio de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitem a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção dessas mensagens.

No período pesquisado, proferiram-se 8.134 decisões pelos desembargadores, sendo que, deste montante, apenas 56 se referem ao fenômeno “assédio moral no trabalho”. Em 27 decisões (48,21%), os desembargadores reconheceram a ocorrência de fatos que caracterizaram o fenômeno; em 28 decisões (50%), os desembargadores não reconheceram o fenômeno; e, em apenas 1 decisão (1,79%), os desembargadores reconheceram parcialmente o fenômeno. Das 27 decisões em que os desembargadores reconheceram o fenômeno do assédio moral no trabalho, todas configuraram o tipo *vertical descendente*. E, na decisão em que os desembargadores deram provimento parcial deferiu-se o *assédio moral descendente e indeferido o assédio moral horizontal*.

Em primeiro plano, realizou-se a análise das decisões nas quais os desembargadores reconheceram o assédio moral no trabalho. Para tanto, foram analisados o entendimento conceitual dos desembargadores, a tipologia que foi configurada e o *assédio moral vertical descendente*, pois este foi o único que ocorreu.

A respeito da conceituação do fenômeno assédio moral no trabalho, os desembargadores entendem que assim como a literatura de Hirigoyen (2005), Guedes (2008) e Barreto (2000), o assédio moral resta configurado a partir de uma sucessão de atos velados, sutis e reiterados que atentam contra a dignidade ou integridade psíquica ou física da vítima. Inclusive, a cobrança excessiva por metas pode configurar o fenômeno.

Assim como na literatura, os desembargadores entendem que fenômenos como o estresse, a pressão profissional e a sobrecarga de trabalho decorrem das exigências de competitividade e qualificação as quais estão submetidas às organizações, portanto, são fenômenos distintos do assédio moral no emprego.

Em relação à tipologia de assédio moral no emprego, constante nas decisões, os desembargadores, em consonância com Hirigoyen (2005), Guedes (2006), e Barreto (2000), entendem que o *assédio moral vertical descendente* é o tipo mais frequente, haja vista que todos os 27 acórdãos, em que foram reconhecidos o assédio moral, o tipo apresentado foi o *assédio moral descendente*. Na única decisão, em que a

vítima alegou ter sofrido *assédio misto*, restou configurada apenas a modalidade *vertical descendente*, por falta de provas em relação ao *assédio horizontal*.

Tendo em vista que o único tipo de assédio moral deferido pelos desembargadores foi *vertical descendente*, passou-se a análise dos fundamentos que caracterizam este fenômeno no entendimento dos desembargadores.

A este respeito, tem-se que, para os desembargadores do TRT-3, o *assédio moral vertical descendente* consubstancia-se na prática de atos por parte do empregador e/ou seus prepostos (supervisores, gerentes e outros) que visam à vulneração da pessoa do trabalhador, efetivamente submetido a humilhações, constrangimentos, situações vexatórias, transferências imotivadas, pressões para pedido de demissão ou cumprimento de jornadas extraordinárias e abuso no poder diretivo, no contexto da rotina de trabalho. Assim, os julgadores estariam em consonância com entendimento de Guedes (2006) e Hirigoyen (2005) acerca das estratégias de assédio utilizadas para induzir à demissão e em relação aos ensinamentos de Ades (1999) sobre a humilhação dos empregadores e seus prepostos para com os empregados.

Em segundo momento, realizou-se a análise das decisões nas quais os desembargadores não reconheceram o assédio moral no trabalho. Para tanto, analisaram-se os elementos que inviabilizam o reconhecimento de acordo com Hirigoyen (2005) e Barreto (2000), sendo eles: intencionalidade de agir do agressor, ou seja, vontade de alcançar o resultado que é anular a identidade da vítima; dano alegado pela vítima, consubstanciado no abalo moral sofrido, no adoecimento ou mesmo nas dores sofridas com o tratamento de saúde; e periodicidade das ocorrências, que impõe que a prática não se limite a um ato isolado e a perpetuação dessas no tempo.

Em relação à periodicidade das ocorrências que impõe que a prática não se limita a um ato isolado e a perpetuação dessas no tempo, nota-se que o entendimento dos desembargadores acompanha o posicionamento da literatura no tocante à necessidade de reiteradas práticas abusivas para configurar o assédio moral. Porém, observou-se um entendimento divergente no sentido do cabimento em face

de um ato único. Por outro lado, salienta-se o entendimento diverso no qual o ato isolado configuraria o dano moral puro e não o assédio moral no trabalho. Portanto, neste ponto, sugere-se uma pesquisa delimitada para o reconhecimento ou não do assédio em decorrência de um ato único, embora gravoso, ou se configuraria apenas um dano moral puro.

No que se refere à intencionalidade de agir do agressor, ou seja, vontade de se alcançar o resultado que é anular a identidade da vítima, tem-se que o entendimento dos desembargadores do TRT-3 segue a literatura da pesquisadora Hirigoyen (2005) acerca do não reconhecimento do assédio moral no trabalho quando não há o desejo por parte do empregador de submeter o empregado a situações humilhantes.

Por fim, sobre a ausência do dano alegado pela vítima, consubstanciado no abalo moral sofrido, no adoecimento ou mesmo nas dores sofridas com o tratamento de saúde, inferiu-se que os desembargadores pactuam com a literatura de Hirigoyen (2005), no sentido de que a ausência do dano afasta a caracterização do assédio moral.

De todo exposto, chegou-se a conclusão que, embora adote uma nomenclatura distinta da literatura em suas decisões, o entendimento dos desembargadores acerca do reconhecimento ou não do fenômeno “assédio moral no trabalho” encontra-se em consonância com o exposto pela literatura atual, o que demonstra que as organizações devem se atentar para o tema, buscando formas de minimizar sua ocorrência no ambiente de trabalho.

Ao final da pesquisa, perceberam-se algumas limitações, como a dificuldade de adequação da terminologia aplicada na ciência do Direito à ciência da Administração, haja vista que o tema tem natureza interdisciplinar. A pesquisa não pode ser generalizada, pois se limita ao estado de Minas Gerais, uma vez que o ambiente pesquisado foi o Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais.

Tendo em vista os resultados e as limitações do estudo, sugere-se ampliar a pesquisa para os demais Tribunais Regionais do Trabalho do Brasil, possibilitando estender as considerações e identificar aspectos comuns e distintos, conforme o

ambiente. Sugere-se, ainda, a aplicação de questionários e a realização de entrevistas com os desembargadores, com vistas ao aprofundamento dos entendimentos acerca da temática.

REFERÊNCIAS

ADES, L. **Em nome da honra**: reações a uma situação de humilhação. 1999. 128f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. São Paulo. 1999.

AGUIAR, A. L. S. **Assédio moral nas organizações**: estudo de caso dos empregados demitidos e em litígio trabalhista no Estado da Bahia. 2003. 16f, Dissertação (Mestrado em Administração Estratégica). UNIFACS, Universidade de Salvador. UNIFACS, Salvador, 2003.

ALFRADIQUE, Eliane; ZANETTI, Robson. **Assédio sexual** (2008). Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11610>>. Acesso em: 08 jul. 2011.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá Editora, 2006.

ALMEIDA, Denise Ribeiro; SILVIO, Letícia Lagemann; ARAUJO, Vanderlei. Assédio moral na percepção de professores de cursos de administração: um estudo exploratório. I ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO. Natal, 2007. **Anais...** Natal: RN, 2007. 15 p.

AMORETTI, Rogério. **Psicanálise e violência**. Petrópolis: Vozes, 1992.

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. **Chega de humilhação**. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site>>. Acesso em: 07 jul. 2011.

BARDIN, Laurence. Análise de conteúdo. (Trad.). **Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BARRETO, M. M. S. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 233 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social). Fapesp, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC-SP. São Paulo, 2000.

BARRETO, M.M.S **Assédio moral no trabalho**. Disponível em: <[HTTP.www.assediomoral.org.br](http://www.assediomoral.org.br)>. Acesso 19 jul. 2011.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**. Brasília, 05 outubro de 1988.

BRASIL. Decreto Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal Brasileiro. **Diário Oficial da União**. Brasília, 08 dezembro de 1940.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Brasília, 02 maio de 1943.

BRASIL. Lei Maria da Penha. Lei nº 11.340, de 07 de agosto de 2006. Dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o

Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 08 agosto de 2006.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. (Trad.). Nathanael C. Caixeiro. 3. ed. Rio de Janeiro : LTC, 1987.

Cartilha sobre assédio moral no trabalho. Disponível em: <www.fenae.org.br/assediomoral/assediomoral.htm> Elaborada pela Fenae - Federação Nacional das Associações do Pessoal da Caixa (Caixa Econômica Federal). Minas Gerais, julho de 2002, 15p. Acesso em: 07 jul. 2012.

CAIXETA, Ivan Carlos. **O assédio moral nas organizações: um estudo nos Tribunais Regionais do Trabalho das regiões Sudeste e Sul do Brasil**. 2010. 153f. Dissertação (Mestrado em Administração). Faculdade Novos Horizontes. Belo Horizonte. 2010.

CORRÊA, Alessandra Morgado Horta. **O assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes: evidencias nas histórias de vidas**. 2004. 184f. Dissertação (Mestrado em Administração). . Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2004.

CORRÊA, Alessandra Morgado Horta; CARRIERI, Alexandre de Pádua. Percurso semântico do assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, n.1, v. 47, p.22-32, jan/mar. 2007.

DARCANCHY, Mara Vidigal. **Assédio moral no meio ambiente do trabalho** (2005). Artigo de site em meio eletrônico. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7765>>. Acesso em: 07 jul. 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. – São Paulo: LTr, 2006.

DELLAGNELO, Eloise Helena Livramento; SILVA, Rosimeri Carvalho da. Análise de conteúdo e sua aplicação em pesquisa na administração. In: VIEIRA, M. M. F. e ZOUAIN, D. M. **Pesquisa qualitativa em administração: teoria e prática**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

DENZIN, N. K., LINCOLN, Y. S. e col. **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**, Porto Alegre: Bookman e Artmed, 2007.

FARIA, J. H de. **Economia política do poder**. Paraná, Juruá, 2004.

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

FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19. 2001.

GIL. Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GONÇALVES, Glauber Miguel.; GONÇALVES JÚNIOR, Roberto Miguel. Assédio sexual na relação de trabalho: a caracterização do fenômeno a partir das decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais – TRT da 3 Região. In BARROS, R. F. de.; DEROMA JUNIOR, A. E. **O Estado Democrático de Direito e a Evolução Jurídica**: a quebra de paradigmas frente às necessidades sociais. Raleigh, Carolina do Norte - EUA: Lulu Publishing, p. 138-164. 2012.

GONÇALVES, Rosemary Cavalcante. **O assédio moral no ceará**: naturalização dos atos injustos no trabalho. 2006. 123f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Centro de Ciências Humanas - CCH, Universidade de Fortaleza. Fortaleza. 2006.

GOULART, S; CARVALHO, C. A. O pesquisador e o design da pesquisa qualitativa em administração. In: VIEIRA, M. M. F; ZOUAIN, D. M. **Pesquisa qualitativa em administração**: teoria e prática. Rio de Janeiro: FGV, 2002.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

HELOANI, R. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-Eletrônica**, São Paulo, v. 3, n. 1, p. 3-8, jan./jun. 2004. Disponível em:
<<http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1915&secao=PENSATA=Volume=3&Numero=1&Ano=2004>>. Acesso em 01 nov. 2006.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 8 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

_____. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand, 2005.

MACIEL, Regina Heloisa; CAVALCANTE, Rosemary; MATOS, T.G.R. Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. **Psicologia e Sociedade**, v. 19 (N. 2, p. 117-128). 2007.

MAY, Tim. **Pesquisa social**: métodos e processos. Trad. Carlos Alberto Silveira Netto Soares. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.

MARCONI, Marina Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MORGAN, Gareth. **Imagens da organização**. Traduzido por Cecília Whitaker Bergamini e Roberto Coda. São Paulo: Atlas, 2010.

NORONHA, Magalhães. **Direito penal**. 37. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

PAIVA, K. C. M. ; CASALECHI, T. T. . **Relações de Poder, Assédio Moral e Burnout** : um estudo em uma escola particular. In: XXXIII Encontro da ANPAD, 2009, São Paulo. Anais do XXXIII Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro: ANPAD, 2009. v. 1. p. 1-16.

PINHEIRO, Márcio Alves. Assédio moral no direito de família. **Revista Jus Vigilantibus**. Artigo de meio eletrônico. Disponível em:

<<http://jusvi.com/artigos/40648>>. Acesso em 05 jul. 2012.

QUINN, James Brian; et al., Gerenciando o intelecto profissional: extraindo o máximo dos melhores. In: Gestão do conhecimento. Harvard Business Review; tradução Afonso Celso da Cunha Serva. Rio de Janeiro: Elsevier, 2000.

REZENDE, Leonardo de Oliveira. **A deteriorização das relações de poder dentro do organismo empresarial**: uma análise do assédio moral no contrato de trabalho. 2006. 177f. Dissertação (Mestrado em Direito). Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná. Curitiba. 2006.

SILVA, Ana Beatriz Barbosa. **Mentes perigosas**: o psicopata mora ao lado. Rio de Janeiro: Objetiva, 2008.

SILVA, Marise Borba de; GRIGOLO, Tânia Maris. Metodologia para iniciação científica à prática da pesquisa e da extensão II. Caderno Pedagógico. Florianópolis: Udesc, 2002.

STEWART, Thomas A. **Capital intelectual**: a nova vantagem competitiva das empresas. Tradução de Ana Beatriz Rodrigues, Priscilla Martins Celeste. 2. ed. Rio de Janeiro. Campus, 1998.

TERRA, J. C. C. **Gestão do conhecimento**: o grande desafio empresarial. 3. ed. São Paulo: Negócio Editora, 2001.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

TROMBETTA, Taisa. **Características do assédio moral a alunos trabalhadores nos seus locais de trabalho**. 2005. 135f. Dissertação (Mestrado em Administração). Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis. 2005.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

YIN, Robert K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ANEXOS

Acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – TRT- 3 que foram utilizados na pesquisa (período compreendido entre 01/07/2010 e 31/07/2012):

- 01. ASSÉDIO MORAL - CARACTERIZAÇÃO - OFENSAS ATRATIVAS DO DEVER DE REPARAR.** O assédio moral no trabalho tem sido caracterizado como "uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho (...)" (Nascimento, Sônia A. C. Mascaró). Para caracterização da figura é necessário, portanto, que as humilhações sejam sistemáticas e freqüentes, perdurando por um tempo prolongado, não se confundindo com eventual acontecimento isolado, ainda que tenha proporcionado aborrecimentos ao trabalhador. Evidenciado, contudo, reiterado tratamento dirigido à obreira, pela supervisora hierárquica, que não condiz absolutamente com um ambiente hígido de trabalho, contundente a prova produzida quanto às humilhações e comentários maliciosos dirigidos à reclamante, trata-se de violência no trabalho que é capaz, por si só, de atentar contra a integridade psíquica da pessoa humana, atraindo a obrigação de reparar. (TRT 3ª R. – 0002099-63.2011.5.03.0093 RO – 4ª T – Rel. Julio Bernardo do Carmo - 15/06/2012. DEJT. Página 117.)
- 02. ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO.** O assédio moral consiste em uma perseguição psicológica por parte do empregador em relação ao empregado, expondo-o a situações repetitivas e prolongadas de humilhação e constrangimento. São condutas tipificadoras do assédio moral gestos, palavras, comportamentos e atitudes que atentem contra a dignidade ou integridade psíquica ou física da pessoa humana e afrontam, sobremaneira, a auto-estima do trabalhador, além de contribuir para a deterioração das relações de emprego e do ambiente de trabalho. Nesse aspecto, tanto doutrina, quanto jurisprudência têm apontado, como elementos caracterizadores do assédio moral, a intensidade da violência psicológica, o seu prolongamento no tempo (tanto que episódios esporádicos não o caracterizam) e a finalidade de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado, pressupondo um comportamento premeditado, que desestabilize, psicologicamente, a vítima. Inexistindo nos autos prova robusta de que a ré tenha agido da forma acima descrita, o dever de indenizar não se sustenta. Recurso provido. (TRT 3ª R. – 00817-2011-036-03-00-2 RO – Turma Recursal Juiz de Fora – Rel. Jose Miguel do Campos - 05/06/2012. DEJT. Página 183.)
- 03. ASSÉDIO MORAL - CARACTERIZAÇÃO.** A transferência de empregado que exercia cargo de gerência no setor de produção da empresa para outra unidade praticamente desativada, sem condições de trabalho e manifestamente incompatível com as atribuições de destaque até então

desempenhadas, caracteriza hipótese de assédio moral, por revelar conduta discriminatória e uma forma velada de ociosidade forçada, mormente quando evidenciada a impossibilidade do cumprimento regular das atividades profissionais e o isolamento do autor perante os demais colegas de trabalho. Tal situação viola os direitos da personalidade, pois avilta a dignidade da pessoa humana e esvazia o conteúdo ético da relação jurídica ajustada entre as partes. Como corolário, impõe-se a reparação indenizatória, tanto para compensar o dano moral sofrido pela vítima quanto para punir pedagogicamente o comportamento desarrazoado do empregador. (TRT 3ª R. – 01588-2011-106-03-00-0 RO – 2ª Turma – Rel. Sebastião Geraldo de Oliveira - 17/05/2012. DEJT. Página 110.)

- 04. ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO - COMPROVAÇÃO** - O assédio moral provoca a degradação do ambiente de trabalho, que passa a comportar atitudes arbitrárias e negativas, causando prejuízos aos trabalhadores. Compromete, assim, a dignidade e mesmo a identidade do trabalhador, bem como suas relações afetivas e sociais, causando danos à saúde física e mental. No caso dos autos, ficou comprovado que superiores do Autor excederam o poder diretivo que lhes foram concedidos, afrontando, de forma reiterada, sistemática, a dignidade do Reclamante, impingindo-lhe temor e sofrimento íntimo ao deixar o mesmo de "castigo" durante um mês, limpando uma sala, configurando, desta forma, o alegado assédio moral. Desta forma, irreparável a decisão de origem, que aplicando o princípio da razoabilidade e verificando o caráter pedagógico da medida, condenou a Reclamada ao pagamento de indenização no valor de R\$3.000,00. (TRT 3ª R. – 0001446-40.2011.5.03.0100 RO – 5ª Turma – Rel. Paulo Roberto Sifuentes Costa - 11/05/2012. DEJT. Página 165.)
- 05. DANO MORAL HORIZONTAL E VERTICAL - CULPA DA EMPREGADORA POR UM DELES - REPARAÇÃO COMPATÍVEL** Restando comprovado o dano moral decorrente da situação a que foi submetido o Empregado, constrangido a cumprir aviso prévio no escritório da empresa, sem qualquer atividade, permanecendo sentado durante toda a jornada, onde suas funções como Tecnólogo em Informática não podiam ser exercidas, torna-se injustificável não tenha sido dispensado do respectivo cumprimento, a não ser por atitude abusiva da Empregadora. Entretanto, o mesmo não se pode dizer do alegado assédio sofrido pelo Reclamante no ambiente de trabalho, por meio de seus colegas, que teriam feito chacota de sua situação, por ausência absoluta de prova a respeito. Caracterizado o ato ilícito e a responsabilidade civil da empregadora, apenas pelo ato comissivo perpetrado que redundou em dano moral vertical - mas não o horizontal alegado - a reparação pecuniária deve considerar a combinação desses fatores, e, por isso, fica reduzida a patamar compatível. (TRT 3ª R. – 00216-2011-025-03-00-6 RO – 3ª Turma – Relª. Emilia Facchini - 04/05/2012. DEJT. Página 85.)
- 06. ASSÉDIO MORAL. LIMITES DO PODER DIRETIVO.** O assédio moral, também conhecido como mobbing ou terror psicológico, é definido pela doutrina como o atentado contra a dignidade humana, entendido como a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exerce uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente, durante tempo

prolongado sobre outra pessoa. Esse comportamento pode ocorrer não só entre chefes e subordinados, mas também entre colegas de trabalho com vários objetivos, mas não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho ou com as exigências modernas de competitividade e qualificação, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) premeditado que desestabiliza psicologicamente a vítima. A verificação do assédio moral na relação de emprego, em função do próprio requisito da não-eventualidade, necessário à caracterização dessa espécie de vínculo, não pode prescindir da constatação de que, em geral, as partes contratantes ficam expostas a um contato muito próximo e habitual, o que naturalmente gera desgastes, como em qualquer relação interpessoal. E, no contrato de trabalho, esse desgaste vem acentuado em função da própria desigualdade existente entre as partes, decorrente da subordinação jurídica, que coloca o empregador em posição de hierarquia em relação ao empregado. E o exercício do poder diretivo acaba por se revelar o campo mais fértil para o surgimento de conflitos, que, num contexto geral, entretanto, não são aptos a caracterizar o assédio moral. Apenas a demonstração efetiva da ocorrência de tratamento humilhante com cobranças excessivas pelo empregador, voluntariamente destinadas à desestabilização emocional do empregado, é que representa abuso no exercício desse poder diretivo, transbordando para o campo da ilicitude e ensejando a reparação à esfera moral do obreiro, o que não ocorreu no caso concreto. (TRT 3ª R. – 01385-2011-037-03-00-3 RO –Turma Recursal de Juiz de Fora – Rel. Heriberto de Castro - 02/05/2012. DEJT. Página 192.)

- 07. ASSÉDIO MORAL NÃO DEMONSTRADO. AUSÊNCIA DE PROVA DE EXTRAPOLAÇÃO DOS LIMITES DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR.** Não ficando demonstrado qualquer tipo de comportamento hostil, descortês ou grosseiro por parte do empregador em relação ao empregado, não há que se falar em extrapolação dos limites do poder diretivo, muito menos em assédio moral, já que este requer prova cabal, caracterizando-se como a situação de violência psicológica intensa, prolongada no tempo, que acaba por ocasionar, intencionalmente, dano psíquico e marginalização no ambiente de trabalho. (TRT 3ª R. – 01245-2010-143-03-00-4 RO –Turma Recursal de Juiz de Fora – Rel. Heriberto de Castro - 18/04/2012. DEJT. Página 234.)
- 08. ASSÉDIO MORAL - OCIOSIDADE FORÇADA - CARACTERIZAÇÃO - DEVER E DIREITO AO TRABALHO - INDENIZAÇÃO** - A conduta reiterada da empresa de isolar o empregado no ambiente de trabalho, mantendo-o intencionalmente ocioso, não permitindo o cumprimento regular das obrigações profissionais, evidencia ao abuso do poder diretivo, já que expõe o trabalhador perante os demais colegas, de maneira vexatória e humilhante, caracterizando-se a figura do assédio moral. A ociosidade compulsória contraria a finalidade essencial do contrato de trabalho, visto que procura demonstrar artificialmente a inutilidade do empregado, ou seja, quem foi contratado para exercer uma atividade é constringido a permanecer inativo. Essa conduta patronal caprichosa viola os direitos da personalidade, pois avilta a dignidade da pessoa humana e esvazia o conteúdo ético da relação jurídica ajustada. Não se deve perder de vista que o vínculo jurídico de

emprego ao mesmo tempo em que estabelece a obrigação de prestar serviço, assegura também ao empregado o direito de trabalhar e sentir-se útil. A ociosidade compulsória devidamente comprovada proporciona o deferimento de indenização com a dupla finalidade de compensar a vítima e punir pedagogicamente o comportamento desarrazoado do empregador. (TRT 3ª R. –02548-2011-091-03-00-0 RO – 2ª T– Rel. Luiz Ronan Neves Koury - 12/04/2012. DEJT. Página 46.)

09. GARI. DIFICULDADES ENFRENTADAS NO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO.

Não obstante comprovado nos autos todas as dificuldades relatadas pela trabalhadora no desempenho da função de gari (quanto à troca de uniforme, às intempéries e à realização das necessidades fisiológicas e das refeições), de caráter eminentemente externo, em contato com o lixo urbano e sujeito às adversidades climáticas, não há falar em dano ou assédio moral, tampouco em reparação pecuniária no caso em exame, em que a prova revelou que, no bairro onde a autora trabalhava, havia um microponto de apoio, com dimensões aproximadas de uma banca de revistas e dotado de um vaso sanitário, de uma ducha higiênica, de um chuveiro elétrico, de um lavatório, de um filtro para água potável, de um aquecedor elétrico para marmitas, de escaninhos para guarda de roupas e pequenos objetos pessoais e de um armário aberto para guarda de ferramentas de trabalho. Os micropontos de apoio têm por objetivos oferecer ao gari da limpeza urbana condições dignas de trabalho; proporcionar uma alternativa ao poder público diante da carência de terrenos destinados a alojamentos convencionais; adequar a necessidade de prestação de serviços urbanos às condições físicas da cidade; e desenvolver um projeto de baixo custo harmônico com a paisagem urbana. Nesse contexto, não se pode imputar ao empregador a prática de ato ilícito passível de ser indenizado sob a ótica do dano moral. (TRT 3ª R. – 01719-2011-003-03-00-1 RO – 1ª T– Rel. Convocado Paulo Mauricio R. Pires - 26/03/2012. DEJT. Página 154.)

10. ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO. Em casos em que se busca a reparação por assédio moral ou sexual a prova é de sobremodo difícil, entretanto, no caso em apreço como explanado supra, há elementos suficientes para se concluir pela ocorrência do ocorrido, impondo-se a reparação. O trabalho identifica e posiciona o indivíduo em seu meio social e, entre os sujeitos dessa relação, impõe-se a observância do direito à dignidade, à honra, à imagem e à vida privada - todos constitucionalmente assegurados, a teor dos artigos 1º, inciso III, e 5º, inciso X, da CR/88. Na forma do artigo 927, caput, do Código Civil, a configuração da responsabilidade subjetiva exige três pressupostos: o ato ilícito consubstanciado na conduta culposa do agente ou no exercício abusivo de um direito; o dano material ou moral suportado pela vítima; e o nexo causal entre a conduta do ofensor e o prejuízo provocado ao lesado. Presentes esses requisitos, é devida a indenização. (TRT 3ª R. – 01990-2010-069-03-00-8 RO– 7ª T– Rel. Convocado Mauro Cesar Silva - 19/03/2012. DEJT. Página 138.)

- 11. ASSÉDIO MORAL - ALTERAÇÃO DE FUNÇÃO - AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DO DANO - INDEFERIMENTO DA INDENIZAÇÃO -** Consiste o assédio moral na exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, geralmente repetitivas e prolongadas, durante o horário de trabalho e no exercício de suas funções, situações essas que ofendem a sua dignidade ou integridade física; cabendo destacar que, em alguns casos, um único ato, pela sua gravidade, pode também caracterizá-lo. No caso dos autos, não conseguiu o Reclamante comprovar que sofria humilhações, sendo que o mero descontentamento com a mudança de função não é suficiente, para caracterizar o assédio moral. Recurso desprovido. (TRT 3ª R. – 01136-2011-081-03-00-6 RO – 5ª T– Rel. Jose Murilo de Moraes - 16/03/2012. DEJT. Página 203.)
- 12. ASSÉDIO MORAL - UTILIZAÇÃO DE FANTASIAS OU VESTIMENTAS COM OBJETIVO DE PROPAGANDA OU PROMOÇÃO.** Segundo previsão da NR-17, baixada por delegação normativa do art. 200 da CLT, é vedada a utilização de métodos que causam assédio moral, medo ou constrangimento, tais como a "exigência de que os trabalhadores usem, de forma permanente ou temporária, adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda" (Item 5.13 do Anexo II da NR-17, da Portaria n. 3.213/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego). Assim, a exigência para que a reclamante utilizasse chapéus e gorros de Papai Noel, no escopo de atrair clientela, caracteriza o assédio moral, passível de gerar indenização. O poder diretivo do empregador esbarra nos limites dos direitos da personalidade do trabalhador, pelo que não se admitem comportamentos patronais que exponham o trabalhador a constrangimento ou desconforto. Já está ficando na poeira da história o velho e perverso ditado popular do "manda quem pode, obedece quem tem juízo". Manda quem pode sim, mas nos limites da ética, da moralidade, do contrato de trabalho e do respeito à dignidade do trabalhador. A indenização deferida em tais hipóteses, além de compensar à vítima pelo constrangimento sofrido, tem o propósito pedagógico de aprimorar as relações trabalhistas, inibindo comportamentos patronais que caracterizam abuso do poder diretivo. (TRT 3ª R. – 00593-2011-024-03-00-9 RO – 2ª T– Rel. Sebastião Geraldo de Oliveira - 13/03/2012. DEJT. Página 92.)
- 13. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. REPARAÇÃO.** O assédio moral é conceituado como a manipulação perversa e insidiosa praticada pelo agente ofensor que atenta sistematicamente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física da vítima, objetivando a sua exposição a situações incômodas e humilhantes. No âmbito do contrato de trabalho, é caracterizado pelo comportamento hostil de um superior hierárquico que tem por objetivo degradar o ambiente de trabalho, visando a criar no trabalhador uma instabilidade psicológica, com o claro objetivo de afastá-lo do mercado de trabalho, através de atos praticados de forma velada, sutil e, principalmente, reiterada. Tratando-se, pois, de conduta abusiva, em contrariedade ao direito, que viola o direito de personalidade do empregado, aviltando sua honra e dignidade, é cabível a reparação por danos morais, conforme preceitua o art. 5º, X, da Constituição da República. (TRT 3ª R. –

00893-2011-039-03-00-7 RO – 1ª T– Rel. Emerson Jose Alves Lage - 16/02/2012. DEJT. Página 108.)

14. **ASSÉDIO MORAL. DIVERGÊNCIAS NA ADMINISTRAÇÃO DE ENTIDADE. CONFLITUOSIDADE INTRÍNSECA AO CONTRATO DE TRABALHO. RECONHECIMENTO DOS MÉRITOS DO EMPREGADO PELO EMPREGADOR. NÃO-CONFIGURAÇÃO.** As divergências entre superior hierárquico e gerente de estabelecimento relativas à administração não configuram, por si sós, assédio moral numa relação conflituosa por natureza - vínculo de emprego -, caracterizada pelo alto grau de subordinação. Notadamente quando o empregador reconhece os méritos do empregado no curso da relação com inúmeros benefícios e demonstração de satisfação com os serviços prestados. (TRT 3ª R. – 00418-2011-011-03-00-5 RO – 9ª T– Rel. Ricardo Antonio Mohallem - 16/02/2012. DEJT. Página 323.)
15. **ASSÉDIO MORAL NÃO DEMONSTRADO. AUSÊNCIA DE PROVA DE EXTRAPOLAÇÃO DOS LIMITES DO PODER DIRETIVO PELO SUPERIOR HIERÁQUICO.** Não ficando demonstrado qualquer tipo de comportamento hostil, descortês ou grosseiro por parte do superior hierárquico em relação à demandante, não há que se falar em extrapolação dos limites do poder diretivo, muito menos em assédio moral, já que este requer prova cabal, caracterizando-se como situação de violência psicológica intensa sobre o empregado, prolongada no tempo, que acaba por ocasionar, intencionalmente, dano psíquico e marginalização no ambiente de trabalho. Recurso a que se nega provimento. (TRT 3ª R. – 00455-2010-136-03-00-7 RO – 2ª T– Rel. Convocada Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim - 07/02/2012. DEJT. Página 104.)
16. **ASSÉDIO MORAL - ÔNUS DA PROVA - REQUISITOS.** O assédio moral consiste na exposição prolongada e repetida do trabalhador, a situações humilhantes ou vexatórias no ambiente de trabalho, que atentem contra a sua dignidade ou integridade física e psíquica. Todavia, não resta configurada quando não for apresentada prova para demonstrar a existência de conduta violadora da honra, reputação ou auto-estima do empregado. É ainda dele o ônus da prova, como fato constitutivo do direito vindicado (artigo 818 da CLT e inciso I do artigo 333 do CPC). (TRT 3ª R. – 01235-2011-014-03-00-6 RO – 2ª T– Rel. Jales Valadão Cardoso - 02/02/2012. DEJT. Página 194.)
17. **A DEPRESSÃO, A RELAÇÃO COM O TRABALHO E A EXTINÇÃO DO CONTRATO.** No atual estágio doutrinário e jurisprudencial, o que se pode dizer com certeza é que a sociedade, assim como a globalização da economia têm construído um paradigma de produção altamente competitivo e dilacerante, tanto no âmbito privado, quanto na esfera pública, que necessita de um sistema efetivo de controle, a fim de que a pessoa humana não fique à mercê da fábrica, do capital, de metas e da produção. Assim, a gestão por metas pode gerar transtornos psíquicos sérios no trabalhador, inclusive a depressão ou outra doença - que necessita ser provada. Estabelecido o nexo etiológico, a depressão ou outra doença pode ser considerada do trabalho. Acontece que nem todo sentimento íntimo de pesar, muito comum na relação entre patrão e empregado, configura assédio moral para gerar direito à

reparação. O assédio moral tem pressupostos próprios que precisam ser objeto de prova. Nem todo sofrimento, aflição e angústia suportados tem causa no trabalho e não configura assédio o simples fato de o empregador não atender ao pedido de dispensar o trabalhador sem justa causa, quando é deste último a intenção de rescindir o contrato. Se o trabalhador não quer mais manter o vínculo, ele pode se demitir. O empregador não está obrigado a dispensar o empregado, trata-se de mero exercício de direito potestativo. Se o quadro depressivo é desencadeado diante da mera recusa do empregador em dispensar o empregado que quer se desligar, data venia, não há assédio moral nisto. A recusa na dispensa sem justa causa não é ilegítima ou ilegal, pois o empregado pode se demitir. A fixação definitiva da competência desta Justiça Especial para apreciar e julgar os pedidos de indenização por danos moral e material decorrentes de doença do trabalho exige cautela para que não haja o desvirtuamento de todo o arcabouço jurídico em torno da responsabilidade civil e transformar as ações em negócio lucrativo para as partes e advogados. (TRT 3ª R. – 01559-2010-019-03-00-5 RO – 10ª T– Rel. Marcio Flavio Salem Vidigal - 14/12/2011. DEJT. Página 61.)

- 18. ASSÉDIO MORAL - NÃO CARACTERIZAÇÃO - AUSÊNCIA DOS PRESSUPOSTOS DOS ARTS. 186 E 927 DO CÓDIGO CIVIL.** Para que o assédio moral seja caracterizado, é necessária a prova da conduta abusiva do ofensor que, no caso do empregador, extrapole os limites do exercício regular de seu poder diretivo, por meio de ações reiteradas e insistentes que exponham a vítima a situações vexatórias, humilhantes, discriminatórias e constrangedoras, desestabilizando-a emocionalmente e ensejando a degradação do ambiente de trabalho. Não restando demonstrado que a reclamada tenha adotado conduta ilícita nesse sentido, o indeferimento do pleito indenizatório por danos morais é mero corolário, porquanto não preenchidos os pressupostos dos artigos 186 e 927 do Código Civil. (TRT 3ª R. – 00374-2011-149-03-00-4 RO – 2ª T– Rel. Convocada Maria Cristina D.Caixeta - 14/11/2011. DEJT. Página 180.)
- 19. ASSÉDIO MORAL. COBRANÇA DE METAS. NÃO CONFIGURAÇÃO.** A atitude reclamada para que se configure assédio moral, tem que ser abusiva, vexatória e prolongada durante a jornada de trabalho, a ponto de causar ao assediado profundo sofrimento, trazendo-lhe um dano psíquico-emocional, o que não ficou demonstrado no presente caso. A simples cobrança de metas sem extrapolação do poder diretivo patronal, não caracteriza o referido assédio, até porque é inerente à função exercida pela reclamante, o cumprimento de metas de vendas dos imóveis da reclamada. (TRT 3ª R. – 01170-2010-109-03-00-0 RO – 9ª T– Rel. Convocado Milton V.Thibau de Almeida - 29/09/2011. DEJT. Página 231.)
- 20. ÔNUS DA PROVA - ASSÉDIO MORAL - CONFIGURAÇÃO.** O assédio moral consiste na exposição prolongada e repetitiva do trabalhador, a situações humilhantes ou vexatórias no ambiente de trabalho, que atentem contra a sua dignidade ou integridade física e psíquica. Todavia, não resta configurado quando não for apresentada prova segura para demonstrar a existência de conduta violadora da honra, reputação ou auto-estima do empregado. Esse encargo processual é do empregado, como fato constitutivo do direito

vindicado (artigo 818 da CLT e inciso I artigo 333 do CPC). (TRT 3ª R. – 01770-2010-152-03-00-0 RO – 2ª T– Rel. Jales Valadão Cardoso - 15/09/2011. DEJT. Página 165.)

21. **CUMPRIMENTO DE METAS. AMEAÇA DE PERDA DE EMPREGO. ASSÉDIO MORAL. DANOS MORAIS.** Estando evidenciado pela prova testemunhal que a reclamante estava submetida à cobrança excessiva de metas no ambiente de trabalho, com ameaça de perda de seu emprego, resta configurado o assédio moral, o que justifica a indenização por danos morais. (TRT 3ª R. – 00923-2011-022-03-00-3 RO – 3ª T– Rel. Bolívar Viegas Peixoto - 09/09/2011. DEJT. Página 50.)
22. **PROVA. ASSÉDIO MORAL. GRAVAÇÃO TELEFÔNICA NO AMBIENTE DE TRABALHO SEM O CONHECIMENTO DAS PESSOAS ENVOLVIDAS. VALIDADE.** A prova obtida pela empregada por meio de gravação telefônica feita no ambiente de trabalho, sem o conhecimento das pessoas envolvidas, não a torna inválida para os fins a que se destina, de provar que a trabalhadora sofria assédio moral no ambiente de trabalho, já que não se trata de interceptação de conversa alheia ou de divulgação de diálogos mantidos na esfera da privacidade do indivíduo. Os trechos dos diálogos que interessam ao caso são aqueles em que a reclamante, autora das gravações, aparece como um dos interlocutores e tudo o que foi gravado foi dito em público (no local de trabalho) e não em conversa reservada entre qualquer das pessoas envolvidas. Daí porque não é o caso de afronta à inviolabilidade da vida privada ou da intimidade de quem quer que seja, ou mesmo de violação de correspondência ou de comunicação telefônica, garantias protegidas em foro constitucional. A hipótese também não se rege pela Lei 9.296/96, que regulamenta a interceptação de comunicações telefônicas. Aqui estamos tratando de atos da vida social dos envolvidos (relações de trabalho). Logo, de atos do âmbito de atuação pública destes. Assim sendo, a prova em questão não esbarra na disposição do inciso LVI do artigo 5º do texto constitucional, já que não foi obtida de forma ilícita, pois não ofende norma de direito material, ou ilegítima, não ofende norma processual. A reclamante estava lançando mão do seu direito de defesa, com os meios de que dispunha, isto é, registrando atitudes ofensivas e persecutórias ocorridas no seu ambiente de trabalho, não havendo qualquer atentado à ética ou à intimidade dos envolvidos, como já dito, os quais são, em síntese, os bens jurídicos resguardados pela legislação que proíbe a utilização de prova ilícita. (TRT 3ª R. – 01527-2010-017-03-00-7 RO – 1ª T – Rel. Emerson José Alves Lage - 25/08/2011. DEJT. Página 172.)
23. **ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO.** "O assédio moral compreende todos os atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou até mesmo dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição, que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima. No caso do assédio moral promovido pelo superior hierárquico, o objetivo é deteriorar as condições em que o empregado desenvolve seu trabalho, com a finalidade, muitas vezes, de levá-lo a pedir demissão. Logo, o assédio não pode ser, em tese, considerado ato único e pressupõe certa continuidade no tempo. A prova oral

produzida revela um único ato praticado pelo encarregado em relação ao reclamante. Conforme depoimentos prestados pelas testemunhas, em uma reunião, o chefe do reclamante teria feito uma afirmação relativa ao INSS, que todos interpretaram que se dirigia ao autor (f. 339/341). Não há provas, portanto, de que o superior hierárquico ultrapassava os limites da razoabilidade na condução do trabalho desempenhado pelo reclamante. Um único comentário feito em reunião, dirigido indiretamente ao autor, não configura assédio moral." (Sentença, f. 350, Juíza Ana Maria Espí Cavalcanti). (TRT 3ª R. – 01539-2009-029-03-00-8 RO – 10ª T - Rel. Deoclecia Amorelli Dias - 03/08/2011. DEJT. Página 112.)

24. ASSÉDIO MORAL. OBRIGAÇÃO DE REPARAR. CRITÉRIOS PARA ARBITRAMENTO DA INDENIZAÇÃO.

Ficando demonstrado o assédio moral praticado pelo preposto da ré em face da autora, restando incontroverso que a demandante foi discriminada em seu ambiente de trabalho, sendo submetida a tratamento discriminatório, exsurge a obrigação de reparar. Em tal contexto, para fixação do quantum indenizatório, de acordo com o prudente arbítrio do Juiz e à míngua de parâmetros legais estabelecidos quanto à matéria, devem ser levados em conta especialmente o caráter punitivo (em relação ao empregador) e compensatório ou reparatório (em relação ao empregado), para que o valor fixado não constitua fonte de enriquecimento ilícito do trabalhador, mas também não seja ínfimo a ponto de nada representar para o empregador, considerando sua capacidade de pagamento. Aliás, a quantificação indenizatória deve considerar sempre o caso concreto, ou seja, suas peculiaridades, como as circunstâncias e o bem jurídico ofendido, cumprindo zelar pela coerência e razoabilidade no arbitramento. (TRT 3ª R. – 01610-2010-143-03-00-0 RO – Turma Recursal de Juiz de Fora - Rel. Convocada Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim - 20/07/2011. DEJT. Página 148.)

25. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. REPARAÇÃO.

O assédio moral (ou "bullying" ou terror psicológico), constitui uma espécie de dano moral que se reveste de algumas características peculiares, sendo que no âmbito do contrato de emprego consiste na conduta abusiva do empregador ao exercer o seu poder diretivo ou disciplinar, atentando contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de um empregado, ameaçando o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras. Tratando-se, pois, de conduta abusiva, em contrariedade ao direito, que viola o direito de personalidade do empregado, aviltando sua honra e dignidade, é cabível a reparação por danos morais, conforme preceitua o art. 5º, X, da Constituição da República. (TRT 3ª R. – 01608-2010-137-03-00-0 RO – 1ª T - Rel. Emerson Jose Alves Lage - 07/07/2011. DEJT. Página 144.)

26. ASSÉDIO MORAL - O assédio moral se configura quando uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica sobre um(a) determinado(a) empregado(a). Essa violência psicológica se dá de forma premeditada, sistemática, prolongada no tempo, e tem como objetivo desestruturar a vítima, seja para forçá-la a pedir demissão, transferência, remoção, aposentar-se precocemente, etc. O assédio moral é a ação reiterada, a atitude insistente, o

terrorismo psicológico, são ataques repetidos que submetem a vítima a situações vexatórias, discriminatórias, constrangedoras, de humilhação, rejeição. Entretanto, ele não se confunde com o estresse, a pressão profissional, a sobrecarga de trabalho, as exigências modernas de competitividade e qualificação. Restando demonstrado pela prova oral que a situação se enquadrava nesta última descrita acima, sem que se possa vislumbrar atitude antijurídica por parte do empregador, ou atos praticados com abuso do poder ou desrespeito ao patrimônio imaterial de seus trabalhadores, não há que se falar em indenização por danos morais. (TRT 3ª R. – 00883-2009-150-03-00-2 RO – 1ª T - Rel. - Jorge Berg de Mendonça - 01/07/2011. DEJT. Página 191.)

27. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. Restou comprovado nos autos o exagero da 1ª reclamada quanto à punição da reclamante por não cumprir suas metas, o que ofende a dignidade da pessoa humana, submetendo-a a uma condição de discriminação no trabalho. É óbvio que existe a necessidade de organização no trabalho para a obtenção de resultados eficientes, regras que devem ser seguidas para o regular funcionamento da máquina empresarial. Entretanto, submeter a reclamante e os demais empregados a serem colocados "no corredor", quanto não cumprirem as metas, em evidente discriminação e humilhação é inaceitável. Isto representa um controle indevido e que expõe o empregado na sua intimidade, correspondendo ao assédio moral que avilta a dignidade humana. (TRT 3ª R. –00919-2010-012-03-00-7 RO – 2ª T - Rel. - Convocado Vicente de Paula M.Junior - 14/06/2011. DEJT. Página 109.)

28. ASSÉDIO MORAL. ADVERTÊNCIA. DANO MORAL. Tem o empregador o dever de estrita vigilância, obrigando-se a manter um ambiente de respeito e harmonia no trabalho, vigorando a presunção *jure et jure* deste sobre a atuação culposa de quem está a seu serviço, e que, em função dos atos praticados, venha a causar danos ao patrimônio moral e à dignidade da pessoa humana. O assédio moral no trabalho (mobbing) significa todos aqueles atos e comportamentos provindos do empregador, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude contínua e ostensiva de perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima, tratando-se de humilhações feitas ao empregado, colocando-o em situação desagradável, expondo-o a situações incômodas e humilhantes, implicando uma violação à sua dignidade, em decorrência do uso abusivo do poder diretivo do empregador. O uso de expressões ofensivas ao empregado, inclusive com conteúdo pejorativo, importa a violação dos direitos de personalidade do trabalhador, ensejando a reparação por danos morais. (TRT 3ª R. –00918-2010-025-03-00-9 RO – 3ª T - Rel. - Bolivar Viegas Peixoto - 03/06/2011. DEJT. Página 37.)

29. ASSÉDIO MORAL - REQUISITOS - O assédio moral é uma das espécies do dano moral. O dano moral é gênero. Nem todo dever de indenizar por danos morais é decorrente de assédio moral. O assédio moral tem pressupostos muito específicos, tais como: conduta rigorosa reiterada e pessoal, diretamente em relação ao empregado; palavras, gestos e escritos que ameaçam, por sua repetição, a integridade física ou psíquica; o empregado

sofre violência psicológica extrema, de forma habitual por um período prolongado com a finalidade de desestabilizá-lo emocionalmente e profissionalmente. Entende-se como patrimônio moral, aquilo que representa o ser, o homem interior, que é eterno e o acompanha para sempre, enquanto o menos deve ser representado pelo patrimônio material, o ter, que é transitório, provisório. Antes de ter, a pessoa precisa ser. O empregador não pode adotar e nem tolerar tais praxes dentro do ambiente de trabalho e deve buscar meios e condutas para evitar situações, no mínimo, estressantes. Assim, o tratamento discriminatório e hostil do empregador e/ou seus prepostos diante do empregado e as situações de ameaça podem representar ofensa à honra e imagem, pois atinge o ser e todo o acervo extrapatrimonial que o acompanha, constitucionalmente protegido. Não ficando caracterizado pelo empregador o intuito de perseguir e/ou humilhar o empregado, indevido se torna o pagamento da indenização por dano moral pleiteada a título de assédio moral. (TRT 3ª R. – 00433-2010-145-03-00-8 RO – 10ª T - Rel. - Convocada Taisa Maria M. de Lima - 17/05/2011. DEJT. Página 115)

30. **ASSÉDIO MORAL. INOCORRÊNCIA.** O assédio moral no ambiente de trabalho ocorre quando uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem sobre um colega, subordinado ou não, uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente, com o objetivo de comprometer seu equilíbrio emocional. Esse comportamento não se confunde com outros conflitos que são esporádicos, ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão), por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. No presente caso, restou comprovado a ocorrência de um episódio isolado, um conflito esporádico, que não teve o objetivo de atingir o reclamante especificamente e que, portanto, não configura assédio moral. (TRT 3ª R. – 01543-2010-002-03-00-0 RO – 05ª T - Rel. - Convocado Jesse Claudio Franco de Alencar - 16/05/2011. DEJT. Página 197)
31. **ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO.** O assédio moral, capaz de gerar o direito do empregado à reparação indenizatória de natureza pecuniária, consiste na exposição do trabalhador a uma série de situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no desempenho de suas funções, comumente provenientes de relações hierárquicas autoritárias em que se configuram condutas antiéticas perpetuadas no tempo, de um ou mais superiores hierárquicos e direcionadas a um ou mais subordinados, desestabilizando emocionalmente o laborista em relação ao ambiente de trabalho e à organização empresarial como um todo. A indenização em enfoque acha-se alicerçada no Direito Civil (C.C. artigos 186 e 927) e também no que dispõe o art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, que, em sua segunda parte, aborda o problema da responsabilidade civil do empregador, nos casos em que este incorrer em dolo ou culpa, como se verifica ser a hipótese deste processado. (TRT 3ª R. – 00596-2010-061-03-00-1 RO – 08ª T - Rel. - Marcio Ribeiro do Valle – 08/04/2011. DEJT. Página 191)
32. **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL.** A reparação por dano moral está assegurada no art. 5º, inciso X, da Constituição da

República, assim como, nas disposições dos artigos 186 e 927 do CCB, autorizando a responsabilização civil da ex-empregadora quando verificada a presença concomitante do dano, da culpa ou dolo empresarial e o liame causal entre a conduta da ex-empregadora e a ofensa perpetrada. A figura do assédio moral caracteriza-se pelas reiteradas atitudes perpetradas por parte da empregadora e de seus prepostos com o ânimo de depreciar a imagem e o conceito do empregado perante si próprio e seus pares, além da pressão exercida sobre o empregado de forma abusiva, reduzindo a sua auto-estima. Demonstrado, no caso concreto, pelo conjunto probatório que a reclamada tinha, por regra, a prática de conduta abusiva no exercício de seu poder diretivo, ferindo a dignidade dos trabalhadores, dentre eles, o reclamante, expondo-os às situações humilhantes e constrangedoras, submetendo-os às condições subumanas de trabalho, ao longo do contrato de trabalho, causando ofensa à dignidade e à integridade psíquica do trabalhador, emergindo daí os pressupostos hábeis ao dever de reparar, nos termos dos artigos 1º, III e 5º, X, da CR e artigos 186 e 927 do CCB, mantém-se a v. sentença de origem, que condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de assédio moral. (TRT 3ª R. – 01126-2010-138-03-00-6 RO – 04ª T - Rel. - Julio Bernardo do Carmo – 04/04/2011. DEJT. Página 135)

- 33. INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. LIMITES AO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR.** O exercício do poder diretivo, realçado na cobrança de metas de vendas, não permite ao empregador exigir desmedidamente resultados dos empregados, de forma que se sinta alijado aquele que, apesar de não atingi-las, trabalhou de forma correta e dentro do padrão normal, sob pena de não se preservarem os direitos de personalidade do prestador de serviços. (TRT 3ª R. – 00739-2009-149-03-00-6 RO – 03ª T - Rel. - Convocado Marcio Jose Zebende – 18/03/2011. DEJT. Página 38)
- 34. ASSÉDIO MORAL. CONCEITO E CONFIGURAÇÃO.** O conceito jurídico de assédio moral, nas relações trabalhistas, é um fenômeno de difícil configuração, envolvendo ingredientes e características de natureza jurídica e de ordem psicológica, sendo esta última a tônica. O assédio moral no trabalho se caracteriza como uma perseguição injustificada, causando danos psicológicos na vítima, com sequelas de natureza física e no convívio social, e revelado por uma série de atos progressivos e repetitivos ao longo do tempo, e não por atos isolados. Os atos praticados pelo agressor têm de ser prolongados, desumanos, perversos, e de grandes magnitudes, de modo a deixar o trabalhador em situação humilhante. Eles se resumem em abuso de poder e manipulação perversa. É também conhecido no direito comparado como "mobbing", "harcèlement moral" e "acoso moral", Itália, Alemanha, França e Espanha. Nestas ele é tido como o terror psicológico, constituindo atentado contra a dignidade humana. (TRT 3ª R. – 00027-2010-023-03-00-0 RO – 05ª T - Rel. - Convocado Maurilio Brasil – 14/03/2011. DEJT. Página 87)
- 35. ASSÉDIO MORAL. BOLETIM DE OCORRÊNCIA-IMPRESTABILIDADE COMO MEIO IDÔNEO DE PROVA-** Segundo abalizada doutrina e

jurisprudência, o assédio moral no trabalho, "mobbing" ou terror psicológico, é o atentado contra a dignidade humana que tem lugar no fato-humilhação, na ofensa, no menoscabo, inferiorizando e causando dor e sofrimento, longe do padrão mediano que se espera do ambiente de trabalho, maculando a honra e imagem do trabalhador, bens que são garantidos pela Magna Carta, tratando-se, segundo definido pelos doutrinadores, como "a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exerce uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente e durante tempo prolongado sobre outra pessoa". O assédio moral do trabalho, ensejador de dano, caracteriza-se pela repetição de condutas tendentes a expor a vítima a situações incômodas ou humilhantes, não se configurando através de um único e isolado ato do empregador dentro da empresa, ainda que desagradável. Por sua vez, baseando-se a prova, quase que exclusivamente, em Termo de Declaração e Boletim de Ocorrência, não se prestam referidos procedimentos ao fim almejado, tratando-se de documento firmado pelo interessado, onde faz registro daquilo que lhe interessa, ainda mais quando o policial que lavrou o B.O e posteriormente, foi ouvido em juízo, entrou em contradição ao negar oitiva do reclamado sobre o ocorrido, embora citada informação conste do boletim, afastando, assim, a idoneidade do referido boletim de ocorrência. (TRT 3ª R. – 01244-2010-114-03-00-4 RO – 06ª T - Rel. - Convocado Paulo Mauricio R. Pires – 04/03/2011. DEJT. Página 138)

36. **ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. PROVA.** O assédio moral, que também recebe denominação de "mobbing", decorre de conduta irregular ou abusiva do empregador, no exercício do poder diretivo, que atenta contra o ambiente de trabalho saudável (que compreende não só a estrutura física da empresa como o ambiente propício à produção), expondo seu empregado a uma devastação psíquica, mediante reiterados constrangimentos ou humilhações, que acaba por ter afetada sua integridade psicofísica. Comprovado nos autos os requisitos ensejadores do dano/assédio moral, mantém-se a decisão que condenou o empregador ao pagamento da indenização pleiteada. (TRT 3ª R. – 01244-2010-114-03-00-4 RO – 06ª T - Rel. - Convocado Paulo Mauricio R. Pires – 04/03/2011. DEJT. Página 138)
37. **ASSÉDIO MORAL - TRATAMENTO DESRESPEITOSO DIRIGIDO A TRABALHADOR POR PREPOSTOS DO RECLAMADO - HABITUALIDADE - INDENIZAÇÃO DEVIDA.** Constatando-se nos autos que ofensas eram assacadas contra o empregado, durante o contrato de trabalho, por meio de prepostos do empregador, atentando contra a dignidade pessoal do laborista, expondo-o a situação desrespeitosa e humilhante, não há dúvida quanto ao ilícito cometido e quanto ao dano moral daí advindo, ensejador da reparação correlata, que encontra assento nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil, bem assim no inciso X do art. 5º da CR/88. (TRT 3ª R. – 01754-2009-131-03-00-3 RO – 08ª T - Rel. - Denise Alves Horta – 23/02/2011. DEJT. Página 79)
38. **ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO** - O assédio moral, também denominado de "mobbing" ou "bullying", pode ser conceituado, no âmbito do contrato de trabalho, como a manipulação perversa e insidiosa que atenta sistematicamente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física do

trabalhador, objetivando a sua exposição a situações incômodas e humilhantes caracterizadas pela repetição de um comportamento hostil de um superior hierárquico ou colega, ameaçando o emprego da vítima ou degradando o seu ambiente de trabalho. Comprovado nos autos que a reclamante era submetida à constante pressão para cumprir horas extras e, ainda, que foi transferida de setor pelo fato de não ter cumprido as horas extras exigidas, fica patente que a conduta da reclamada teve por escopo constranger a reclamante. (TRT 3ª R. – 00365-2010-029-03-00-0 RO – 10ª T - Rel. - Marcio Flavio Salem Vidigal – 24/02/2011. DEJT. Página 83)

- 39. INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. LIMITES AO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR.** O exercício do poder diretivo, mormente na sua feição disciplinar, não permite ao empregador expor ao ridículo a pessoa que para ele trabalha, chamando-lhe a atenção em local não reservado, sem considerar a discricção necessária no tratamento profissional diário, com vistas a se preservarem os direitos de personalidade de ambos os atores da relação de emprego. (TRT 3ª R. – 00659-2009-016-03-00-1 RO – 03ª T - Rel. - Convocado Marcio Jose Zebende – 21/02/2011. DEJT. Página 50)
- 40. ASSÉDIO MORAL. CONDUTA ANTISSINDICAL. PROVA.** O assédio moral no local de trabalho caracteriza-se pela violência psicológica extrema, persistente e habitual imposta ao trabalhador, objetivando desestabilizá-lo emocionalmente. Por outro lado, a conduta antissindical se configura pela prática de coação ou cerceio à liberdade sindical. Sem prova convincente de atos atentatórios à dignidade, à honra, à imagem e à liberdade sindical dos reclamantes, de perseguição ou exposição reiterada a situações discriminatórias e constrangedoras, inexistente o dever de indenizar. (TRT 3ª R. – 00659-2009-016-03-00-1 RO – 09ª T - Rel. - Ricardo Antonio Mohallem – 18/02/2011. DEJT. Página 16)
- 41. ASSÉDIO MORAL - CONFIGURAÇÃO.** O assédio moral, também conhecido por "terror psicológico", conhecido na língua inglesa como "mobbing", fica caracterizado pela perseguição sistemática, duradoura e ostensiva a um determinado empregado, durante tempo prolongado, para deteriorar a relação, com a conseqüente marginalização no ambiente de trabalho, com o objetivo de tornar insuportável a situação e levá-lo à demissão. Esse tipo de assédio expõe o trabalhador a situações humilhantes e vexatórias, que violam sua dignidade pessoal, a integridade física e psíquica, causando dano moral à vítima. (TRT 3ª R. – 00208-2010-027-03-00-1 RO – 02ª T - Rel. - Jales Valadão Cardoso – 28/01/2011. DEJT. Página 103)
- 42. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO PROVA.** Para caracterizar o assédio moral, necessária a prática reiterada de conduta ilícita pelo empregador dirigida ao empregado, de forma ostensiva, capaz de acarretar danos importantes às suas condições físicas e psíquicas, destruindo a sua auto-estima. Devendo ser analisado no ambiente do trabalho sob o prisma do conteúdo subordinado da relação jurídica de emprego, porquanto o empregado encontra-se "naturalmente tolhido" em face de eventual conduta abusiva do empregador. Não restando comprovada que a atitude patronal

expôs o empregado às situações antes referidas, não há falar em pagamento de indenização por ofensa ao disposto no art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal. (TRT 3ª R. – 00126-2010-113-03-00-2 RO – 03ª T - Rel. - Convocado Jesse Claudio Franco de Alencar – 13/12/2010. DEJT. Página 30)

43. ASSÉDIO MORAL. O assédio moral é conceituado como a manipulação perversa e insidiosa praticada pelo agente ofensor que atenta sistematicamente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física da vítima, objetivando a sua exposição a situações incômodas e humilhantes. No âmbito do contrato de trabalho, é caracterizado pelo comportamento hostil de um superior hierárquico que tem por objetivo degradar o ambiente de trabalho, visando a criar no trabalhador uma instabilidade psicológica, com o claro objetivo de afastá-lo do mercado de trabalho, através de atos praticados de forma velada, sutil e, principalmente, reiterada. (TRT 3ª R. – (00079-2010-029-03-00-4 RO – 06ª T - Rel. - Convocado Eduardo Aurélio P. Ferri – 22/11/2010. DEJT. Página 265)

44. ASSÉDIO MORAL. Caracterização. Mobbing ("to mob" = agredir) no trabalho é o assédio psicológico e moral, uma forma de intimidação, feita de forma sistemática e habitual, porém sutil e camuflada, que destrói a auto-estima, a segurança pessoal, o rendimento profissional, as relações interpessoais e familiares da vítima, que pode passar inclusive a sofrer sintomas físicos, tais como insônia, dores de cabeça, etc. Resulta na degradação das condições do ambiente de trabalho. Raramente denunciado pela vítima, inconsciente ou temerosa das ulteriores repercussões. O assédio moral é caracterizado por uma conduta abusiva, seja do empregador que se utiliza de sua superioridade hierárquica para constranger seus subalternos, seja dos empregados entre si, com a finalidade de excluir alguém indesejado do grupo. Desta forma, o assédio vertical é a utilização do poder de chefia, com abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, comumente com o objetivo de furtar-se ao cumprimento de obrigações trabalhistas. Tal é o exemplo do empregador que, para não ter que arcar com as despesas de uma dispensa imotivada, tenta forçar o empregado a demitir-se, criando situações constrangedoras, como retirar sua autonomia no departamento, transferir todas suas atividades a outras pessoas, isolá-lo do ambiente, até que o esgotamento e a depressão o levem a desistir do emprego - situações não demonstradas no caso em exame. (TRT 3ª R. – 02084-2009-063-03-00-9 RO – 09ª T - Rel. - Convocada Denise Amâncio de Oliveira – 17/11/2010. DEJT. Página 157)

45. ASSÉDIO MORAL. Como se sabe, o dano moral é o menoscabo sofrido por alguém ou por um grupo como consequência de ato ilícito ou atividade de risco desenvolvida por outrem capaz de atingir direitos da personalidade e princípios axiológicos do direito, independentemente de repercussão econômica. O assédio moral no ambiente de trabalho ocorre quando uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem sobre um colega, subordinado ou não, uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente, com o objetivo de comprometer seu equilíbrio emocional. Se não ficou comprovada a prática de ilícito trabalhista pela empregadora, de modo a sujeitar a reclamante a assédio moral, mostra-se inviável o deferimento da

reparação pretendida. (TRT 3ª R. – 00493-2010-081-03-00-6 RO – 07ª T - Rel. - Alice Monteiro de Barros – 09/11/2010. DEJT. Página 121)

- 46. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR - ASSÉDIO MORAL.** O assédio moral - caracterizado como espécie do gênero dano moral - está firmemente delineado mediante conduta rigorosa reiterada e pessoal de superior hierárquico dirigida à empregada-recorrida, por um período prolongado, com a finalidade de desestabilizá-lo emocional e profissionalmente. Estão, portanto, os requisitos do art. 927, caput, do Código Civil (responsabilidade subjetiva) em relação ao autor do dano. Nos termos do art. 932 do Código Civil, inciso III e parágrafo único, o empregador, independentemente de culpa, é responsável pelos danos causados pelos seus empregados, "no exercício do trabalho que lhe competir ou em razão dele". Assim, a reclamada-recorrente deve indenizar a recorrida pelo assédio moral. (TRT 3ª R. – 00095-2010-112-03-00-3 RO – 10ª T - Rel. - Convocada Taisa Maria M. de Lima – 04/11/2010. DEJT. Página 163)
- 47. RESCISÃO INDIRETA - RECUSA DE REINTEGRAÇÃO - EXIGÊNCIA DE SERVIÇOS SUPERIORES ÀS FORÇAS DA EMPREGADA - INADIMPLÊNCIA DE FGTS E DE RECOLHIMENTO PREVIDENCIÁRIO - ASSÉDIO MORAL/RIGOR EXCESSIVO - NÃO CONFIGURAÇÃO.** 1. Dentre as faltas graves do empregador, arroladas no artigo 483 da CLT, passíveis de configurar causa para rescisão indireta do contrato de trabalho do empregado, não se encontra a recusa de reintegração do empregado ao trabalho. 2. Não merece reparo a r. sentença recorrida, uma vez que não vislumbrou qualquer exigência de serviços superiores às forças da recorrente, por parte da recorrida, pelo simples estiramento muscular ao levantar um balde comum cheio de água, nem exposição a perigo manifesto pela alegada exposição a óleos minerais na limpeza diária do piso da área externa de acesso ao galpão. 3. Igualmente não se configura falta grave do empregador a inadimplência de depósitos na conta vinculada FGTS e de recolhimentos de contribuições previdenciárias, uma vez que não são obrigações contratuais e podem ser inadimplidas ou atrasadas, segundo as previsões expressas das Leis no 8.036, de 1990, e 8.212, de 1991, que prevêm sanções pecuniárias de natureza administrativa, sem que isso coloque em risco a continuidade da relação de emprego entre as partes, que é princípio jurídico a ser observado e preservado. 4. Por outro lado, a r. sentença recorrida não entendeu provada a alegação de que o representante legal da recorrida, Sr. Rubens, teria ido à casa da recorrente para gritar com ela, durante o seu afastamento do trabalho, o que não configura assédio moral/rigor excessivo no curso da suspensão do contrato de trabalho e fora do local de trabalho. 5. Nada a retificar, portanto, na r. sentença recorrida que julgou improcedente o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho e reconheceu o abandono de emprego da recorrente com arrimo no entendimento da Súmula no 32 do TST. (TRT 3ª R. – 01059-2008-099-03-00-7 RO – 03ª T - Rel. - Convocado Milton V. Thibau de Almeida – 25/10/2010. DEJT. Página 25)
- 48. ASSÉDIO MORAL - COBRANÇA DE METAS- BANCOS - NÃO OCORRÊNCIA - INDENIZAÇÃO INDEVIDA** - A cobrança de metas é, atualmente, inerente à atividade empresarial dos bancos, que atuam em um

mercado altamente competitivo e globalizado como o brasileiro. A comparação entre empregados que atingem com aqueles que não atingem as metas, portanto, é totalmente normal e cabível, vez que, se assim não fosse, os empregados não se sentiriam impulsionados para cumprir suas metas. As cobranças de metas em reuniões também deve ser considerada normal, vez que as reuniões são, exatamente, para tratar de questões relacionadas com o trabalho de forma coletiva, incluindo-se, aí, as metas e as demonstrações de produções globais e individuais dos empregados. A promoção é ato de vontade do empregador, logo, é por demais compreensível que incentive com aumentos salariais e com promoções aqueles empregados que entenda mais merecedores, como, por exemplo, aqueles que cumprem com suas metas. Ora, qual organização no mundo capitalista se sustentaria se fossem promovidos e recebessem incentivos financeiros aqueles empregados que não cumprem com suas obrigações ou com os objetivos e metas traçados pela empresa ? (TRT 3ª R. – 00333-2010-106-03-00-9 RO – 09ª T - Rel. - Convocado Rodrigo Ribeiro Bueno – 15/10/2010. DEJT. Página 131)

49. ASSÉDIO MORAL - HUMILHAÇÃO EM AMBIENTE DE TRABALHO.

Ambiente laboral sadio é fruto de uma realização das pessoas que nele estão inseridas, do relacionamento saudável entre elas, do entrosamento, da motivação e da união de forças em prol de um objetivo comum - o trabalho. Nesse passo, a qualidade do ambiente de trabalho necessita da integração entre todos os envolvidos. Contudo, essa dinâmica social está irremediavelmente comprometida quando os empregados se sentem despersonalizados, perseguidos, desmotivados, assediados moralmente. Assim, a humilhação sofrida pela autora, inclusive, na frente do seu próprio filho e de outros empregados (colegas de trabalho) por meio do uso de expressões desmoralizantes, intimidatórias, trouxe irrecusável diminuição da sua auto-estima e da confiança, estando demonstrado o objetivo - cruel - para que a empregada se tornasse retraída e agressiva, como resultado da hostilidade no trabalho e da violência psicológica sofrida, merecedoras de reparação de danos. (TRT 3ª R. – 00265-2010-019-03-00-6 RO – 04ª T - Rel. -Fernando Luiz G.Rios Neto – 28/09/2010. DEJT. Página 89)

50. ASSÉDIO MORAL. O assédio moral é uma atitude que está intrínseca à natureza humana, uma vez que é utilizado em geral pelo mais forte - seja em termos econômicos ou psicológicos - para subjugar o mais fraco. No ordenamento jurídico brasileiro, embora ainda não exista norma específica sobre a matéria, existem normas protetivas que podem ser utilizadas pelas vítimas do assédio moral, tanto nas áreas trabalhista e cível, quanto na área criminal. O art. 1º, incisos III e IV, da CR/88 estabelece como fundamentos da República Federativa do Brasil, enquanto Estado Democrático de Direito, dentre outros, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Configurado o assédio moral, cabe à ré o dever de reparar. (TRT 3ª R. – 00368-2010-134-03-00-7 RO – 09ª T - Rel. -Fernando Luiz G.Rios Neto – 28/09/2010. DEJT. Página 89)

51. ASSÉDIO MORAL - Entende-se como patrimônio moral, aquilo que representa o ser, o homem interior, que é eterno e o acompanha para

sempre, enquanto o menos deve ser representado pelo patrimônio material, o ter, que é transitório, provisório. Antes de ter, a pessoa precisa ser. Daí porque, o tratamento diferenciado, discriminatório e hostil do empregador diante do empregado, criando um ambiente de administração por estresse, de exposição vexatória pode representar ofensa à honra e imagem, pois atinge o ser e todo o acervo extrapatrimonial que o acompanha, constitucionalmente protegido. Pontue-se que deve existir pelo empregador uma orientação quanto ao uso do exercício do poder diretivo pelos seus prepostos, de forma a "disciplinar" o ambiente de trabalho e repassar as orientações necessárias, sem implicar atitudes extremas, inclusive com margem de ofensa à honra e imagem dos empregados. A permissão tácita, ou expressa do empregador com a criação de um ambiente hostil de trabalho, notadamente, com o desempenho de um tratamento com rigor excessivo e pejorativo em relação a determinado empregado expondo-o a uma situação vexatória, enseja a caracterização do assédio moral e a responsabilidade civil do empregador pelo dever de reparação. Isto porque, o exercício do poder diretivo não pode ser confundido com permitir a exposição do trabalhador a situações de ameaça, ou mesmo vexatórias, em que há a exposição ao ridículo seja por superiores hierárquicos, seja por colegas de equipe. O empregador não pode tolerar tais praxes dentro do ambiente de trabalho e deve buscar meios e condutas para evitar tais situações, no mínimo, estressantes. (TRT 3ª R. – RO – 10ª T - Rel. - Márcio Flavio Salem Vidigal 00523-2010-144-03-00-2 – 14/09/2010. DEJT. Página 121)

52. ASSÉDIO MORAL NÃO CONFIGURADO. REPARAÇÃO INDEVIDA. De grande parte das discussões doutrinárias a respeito do tema, pode-se resumir certo consenso pelo qual o assédio moral consiste na exposição do trabalhador vitimado a uma série de situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no desempenho de suas funções, comumente provenientes de relações hierárquicas autoritárias, em que se configuram condutas antiéticas perpetuadas no tempo, de um ou mais superiores hierárquicos e direcionadas ao empregado, desestabilizando-o emocionalmente em relação ao ambiente de trabalho e à organização empresarial como um todo, podendo até mesmo culminar na desistência do emprego pelo laborista. O dano efetivo, decorrente de assédio moral ou violação a qualquer direito da personalidade (à intimidade, à vida privada, à honra, à dignidade e à imagem das pessoas), origina o direito à respectiva indenização pecuniária compensatória, sendo devidamente reconhecido neste Juízo Especializado. Tratando-se de responsabilidade civil, há que se comprovar, porém, a ocorrência do prejuízo, a relação de causalidade entre o dano e o trabalho desenvolvido pelo empregado, bem como a culpa do empregador. Contudo, no caso destes autos, não restaram comprovadas tais circunstâncias, não se podendo depreender o assédio moral, ou qualquer outra motivação indenizatória (por dano moral), da simples designação da Reclamante para exercer suas atividades no COPOM - atendendo às emergências por meio do telefone "190", a qual, em princípio, insere-se dentre as faculdades diretivas patronais. (TRT 3ª R. – 00395-2010-024-03-00-4 RO – 08ª T - Rel. - Marcio Ribeiro do Valle – 14/09/2010. DEJT. Página 121)

- 53. DANO MORAL. ABUSO DO PODER DIRETIVO.** O dano moral no ambiente de trabalho possui várias modalidades, entre elas o assédio moral, que se constitui em condutas ofensivas e humilhantes mais gravosas por parte do empregador, de forma reiterada, com a finalidade de perseguição ou exclusão do empregado. Comprovado que não houve tratamento discriminatório direcionado especificamente à autora para desestabilizá-la ou humilhá-la, indevida indenização por assédio moral. Todavia, demonstrado que o sócio da reclamada afirmou que o exame de gravidez da autora era falso, configura-se o dano moral puro, que deve ser reparado em virtude do abuso no exercício do poder diretivo. (TRT 3ª R. – 01466-2009-018-03-00-0 RO – 01ª T - Rel. - Maria Laura Franco Lima de Faria – 20/08/2010. DEJT. Página 111)
- 54. ASSÉDIO SEXUAL - NÃO CARACTERIZAÇÃO.** O assédio sexual no ambiente de trabalho decorre da conduta irregular do empregador ou do preposto, no exercício de seu poder diretivo, que atenta contra o ambiente de trabalho saudável (que compreende não só a estrutura física da empresa como o ambiente propício à produção), ficando o empregado sujeito a constrangimentos, ameaças ou humilhações devidas a uma série de investidas/tentativas amorosas por parte do empregador ou de seu preposto. No caso, o conjunto probatório dos autos não evidencia, de forma cabal, o "assédio sexual" na forma descrita na causa de pedir, razão pela qual é se entender que o dano moral sob o enfoque de "assédio sexual" não restou configurado. (TRT 3ª R. – (00044-2010-049-03-00-0 RO – Turma Recursal de Juiz de Fora - Rel. - Fernando Antonio Viegas Peixoto – 10/08/2010. DEJT. Página 130)
- 55. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO.** Segundo a Organização Internacional do Trabalho, assédio moral é a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras. Essa violência verificada no ambiente de trabalho tem aumentado em todo o mundo, alcançando, em alguns países, níveis de epidemia. Assim, diante do comportamento reiterado da reclamada na prática de assédio moral, ofensivo à dignidade do trabalhador, a seus valores e princípios éticos, com reflexos na sociedade, em especial nos consumidores - seus clientes - estabelecer uma indenização compensatória ao dano moral, cujo valor não produza efeito pedagógico, não alterará em nada os fatos e tampouco servirá de desestímulo à atuação empresarial. A realidade social não será afetada por esta decisão e, então, não se poderá dizer que o Estado, por intermédio do processo, terá exercido satisfatoriamente a jurisdição considerando os escopos sociais (pacificação dos conflitos com justiça, segurança e educação), políticos (realização do Estado Democrático de Direito por intermédio de um processo justo) e jurídicos (tutela dos direitos materiais, em especial os direitos fundamentais), aos quais se soma a transformação positiva da realidade social. (TRT 3ª R. – 01421-2009-048-03-00-8 RO – 10 Turma - Rel. - Convocada Taisa Maria M. de Lima – 19/07/2010. DEJT. Página 139)
- 56. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO.** O assédio moral, no caso dos autos, está consubstanciado na vulneração da Reclamante, efetivamente submetida a situações humilhantes, vexatórias e constrangedoras, contextualizadas na sua rotina de trabalho, capazes de gerar um dano psíquico apto a

marginalizá-la em seu ambiente de trabalho. Neste contexto, provado nos autos que a autora era vítima de tratamento inadequado, que lhe era dispensado por seus superiores hierárquicos, é vítima de assédio moral e faz jus à reparação do dano moral sofrido. (TRT 3ª R. – 00035-2009-018-03-00-7 RO – 10 Turma - Rel. - Convocada Ana Maria Amorim Reboucas – 08/07/2010. DEJT. Página 80)