

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
FACULDADE DE DIREITO**

**ALESSANDRA CRISTINA ZANETTI**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E O DIREITO  
TRABALHISTA: UM ESTUDO DO CASO “PROGRAMA DE GESTAÇÃO” DA  
BRASIL CENTER COMUNICAÇÕES LTDA. DE JUIZ DE FORA.**

**Juiz de Fora  
2016**

**ALESSANDRA CRISTINA ZANETTI**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E O DIREITO  
TRABALHISTA: UM ESTUDO DO CASO “PROGRAMA DE GESTAÇÃO” DA  
BRASIL CENTER COMUNICAÇÕES LTDA. DE JUIZ DE FORA.**

Monografia apresentada à Faculdade de  
Direito Diurno, da Universidade Federal de  
Juiz de Fora como requisito para obtenção do  
grau de bacharel em Direito.

Orientador: Professor Mestre Fernando Guilhon de Castro

**Juiz de Fora**

**2016**

**Alessandra Cristina Zanetti**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E O DIREITO  
TRABALHISTA: UM ESTUDO DO CASO “PROGRAMA DE GESTAÇÃO” DA  
BRASIL CENTER COMUNICAÇÕES LTDA. DE JUIZ DE FORA.**

Monografia apresentada à Faculdade de  
Direito Diurno, da Universidade Federal de  
Juiz de Fora como requisito para obtenção do  
grau de bacharel em Direito.

Aprovada em: 25 de fevereiro de 2016

**BANCA EXAMINADORA**

Doutor. Flávio Bellini de Oliveira Salles  
Universidade Federal de Juiz de Fora

Mestre. Brahwlio Soares de Moura Ribeiro Mendes  
Universidade Federal de Juiz de Fora

Mestre. Fernando Guilhon de Castro - Orientador  
Universidade Federal de Juiz de Fora

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente agradeço a minha mãe sem a qual não teria chegado até aqui, aos meus amigos Amanda, Marina e Pedro Henrique, pelo companheirismo e cumplicidade e aos professores Fernando Guilhon (pela “desorientação”) e Flávio Salles que tão gentilmente me auxiliaram na produção deste trabalho.

## **RESUMO**

O seguinte trabalho acadêmico tem por pretensão discutir diversos aspectos relacionados ao assédio moral no ambiente de trabalho, à luz do princípio da dignidade da pessoa humana, e a forma que o direito trabalhista nacional cuida do tema, através do estudo de caso dos fatos ocorridos na empresa Brasil Center Comunicações Ltda. em Juiz de Fora, onde tentou-se implantar um programa de gestação.

.

Palavras-chave: Assédio moral, dignidade da pessoa humana, ambiente de trabalho.

## **ABSTRACT**

The following academic work has the intention to discuss several aspects related mobbing in the work environment, in the light of the principle of human dignity, and the way that national labor law deals with the theme through the case study of the events in company Brasil Center Comunicações Ltda. in Juiz de Fora, where it was tried to implement a pregnancy program.

Keywords: Mobbing, human dignity, work environment.

## SUMÁRIO

1	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	8
2	<b>PODER DIRETIVO E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA</b> .....	11
3	<b>ASSÉDIO MORAL</b> .....	14
3.1	Elementos do assédio moral.....	18
3.2	Desambiguação do conceito.....	22
4	<b>O ASSÉDIO MORAL NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO</b> .....	28
5	<b>ESTUDO DE CASO</b> .....	33
6	<b>CONCLUSÃO</b> .....	39
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	41

## 1- INTRODUÇÃO

A presente Monografia de Conclusão de Curso de Direito tem como tema o assédio moral no ambiente de trabalho. O estudo foi feito no intuito de analisar dos fatos ocorridos na empresa Brasil Center Comunicações Ltda., no ano de 2006, na cidade de Juiz de Fora, Minas Gerais, que ficou nacionalmente conhecido como “Programa de Gestação”.

O caso em questão atingiu notoriedade na mídia nacional após ser julgado em Recurso de Revista (RR- 755-28.2010.5.03.0143), no ano de 2014, pela Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho que condenou a Brasil Center Comunicações Ltda. a indenizar em R\$ 50 mil uma operadora de telemarketing por estabelecer um "controle gestacional" de suas empregadas.

Conforme artigo publicado pelo próprio Tribunal em setembro de 2014:

“Na reclamação trabalhista, a empregada afirmou que a empresa teria realizado um "Programa de Gestação" a fim de regular qual empregada poderia ou não engravidar. Conforme apurado, as regras eram enviadas por e-mail pela gerente e excluíam do cronograma as empregadas que não fossem casadas oficialmente. As que já tivessem filho somente poderiam engravidar depois das empregadas à frente, na ordem de preferência. Se mais de uma empregada estivesse "elegível", a escolha deveria obedecer à ordem de chegada. O programa ainda orientava quem estivesse "elegível" para engravidar comunicar a empresa com antecedência de seis meses.

A gerente, em depoimento, disse que o e-mail não teria passado de uma "brincadeira envolvendo uma tentativa de colocar ordem na casa". A empresa, por sua vez, argumentou que sempre proporcionou à empregada plenas condições de trabalho, em ambiente confortável e seguro.” (ARCOVERDE, 2014)

Destarte, a monografia tem por pretensão discutir diversos aspectos relacionados ao assédio moral no ambiente de trabalho, à luz do princípio da dignidade da pessoa humana, e a forma que o direito trabalhista nacional cuida do tema, tomando como exemplo o caso citado, vez que, segundo Sônia Nascimento (2004), o assédio moral se caracteriza como conduta abusiva, de natureza psicológica, de forma repetida e prolongada passível de expor o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, causando ofensa à personalidade, à dignidade, ou à integridade psíquica e que por efeito, exclua a posição do empregado no emprego ou cause deterioração do ambiente de trabalho, ao longo da jornada e no exercício de suas funções.

Como é possível perceber, aparentemente, tal conceito se aplica aos fatos a serem estudados, principalmente no que se refere à deterioração do ambiente laboral. Assim,

pretendeu-se com o trabalho, que todas as nuances referentes ao caso concreto fossem observadas, para verificar se os fatos ocorridos se consubstanciam ou não ao conceito de assédio moral no ambiente laboral.

Neste ponto, procuramos responder a seguinte situação problema: “Os fatos ocorridos na empresa Brasil Center Comunicações Ltda. em Juiz de Fora, podem ser considerados exemplo de assédio moral no ambiente de trabalho tendo por base os elementos caracterizadores do referido fenômeno?”.

O tema abordado no presente trabalho se faz de suma importância, visto que, nem sempre, a relação entre empregado e empregador se dá de forma harmoniosa no âmbito da relação de emprego. Por essa razão, casos envolvendo esse tipo de conflito não são escassos na esfera do poder judiciário brasileiro.

Contemporaneamente, o tema, assédio moral no ambiente de trabalho, tem sido bastante discutido sendo inclusive tema de uma recente pesquisa, divulgada em rede nacional<sup>1</sup>.

A matéria jornalística informou que segundo pesquisa feita em todo país, pela Vagas.com, com cinco mil pessoas, mostrou que 52% dos entrevistados já sofreram algum tipo de assédio nas empresas em que trabalham. Contudo, a pesquisa também revela que, a maioria das pessoas nada faz; 87%, não denunciaram o assédio e continuaram trabalhando normalmente. O principal motivo, conforme os dados é o medo de sofrer algum tipo de punição, já que foi constatado que, 20% das pessoas que sofreram com o assédio moral e denunciaram foram demitidas e 17% sofreram alguma represália e “Nada aconteceu com o agressor”, afirma Sylvia Fernandez, coordenadora da pesquisa. A pesquisa também mostrou que 84% dos assédios são cometidos por um chefe ou por alguém de cargo superior.

Ainda, conforme a matéria, casos de assédio moral no trabalho têm crescido muito. A título de exemplo, no último ano, de janeiro a maio de 2015, o Tribunal Regional do Trabalho do estado do Mato Grosso do Sul recebeu 676 novos processos de vítimas de assédio moral. Ao longo do ano de 2014 foram 1850 casos no estado, mas nem sempre as vítimas conseguem reunir provas para punir quem pratica o crime.

Assim, compreender o conceito de assédio moral nas relações de trabalho, suas implicações e consequências é de suma importância, visto que tal conceito, por ter muito destaque midiático pode passar, se já não passa, por uma banalização, onde tudo se torna assédio moral, e nos casos em que efetivamente ocorre, pode passar desapercibidamente.

---

<sup>1</sup> **Telejornal:** Jornal Hoje, Rede Globo de Televisão, no dia 16 de junho de 2015. Conteúdo transcrito no site do respectivo telejornal no mesmo dia. Ver referência bibliográfica.

Além disso, como já destacado anteriormente, a situação concreta objeto do estudo de caso - “Programa de Geração da Brasil Center Comunicações Ltda.”, teve muita repercussão na mídia nacional, contudo carecendo de uma análise mais detida, pois contém várias nuances que merecem ser deslindadas.

O principal objetivo desse trabalho é realizar uma pesquisa sobre a temática do assédio moral no ambiente de trabalho e o Direito Trabalhista, discutindo em seu bojo diversos conceitos como poder diretivo, dignidade da pessoa humana e a figura do empregado, bem como o estudo dos fatos ocorridos na Empresa Brasil Center Comunicações Ltda. e suas consequências jurídicas.

Entre os objetivos específicos estão entender conceitos diversos tais como, poder diretivo, dignidade da pessoa humana, assédio moral e como se dá o seu processo no ambiente de trabalho, os elementos que o caracterizam e sua distinção de figuras afins. Também verificar o tratamento dado pelo Direito do Trabalho ao assédio moral no Brasil, e por fim, elucidar os fatos ocorridos no caso “programa de geração”, na Empresa Brasil Center Comunicações Ltda., em Juiz de Fora, Minas Gerais no ano de 2006 e suas respectivas repercussões jurídicas.

A metodologia utilizada foi o estudo de caso, por ser este o método mais adequado para se atingir o objetivo almejado, uma vez que permite observar um determinado fato ou fenômeno amplo, como é o caso do assédio moral no ambiente de trabalho, num contexto mais delimitado, onde o fenômeno pode ser observado ou não no caso concreto, permitindo seu melhor entendimento e detalhamento. Também utilizamos a pesquisa bibliográfica, principalmente com a finalidade de estabelecer conceitos e contextualizar o caso concreto escolhido.

Assim, no segundo capítulo será abordado o conceito de poder diretivo e de que forma ele pode afetar a dignidade do trabalhador enquanto pessoa humana, quando exercido além de seus limites.

No terceiro e quarto capítulo iremos apresentar os vários conceitos de assédio moral, suas origens e configurações, os elementos caracterizadores do fenômeno, sua distinção de figuras afins comumente confundidas com o assédio moral e o tratamento jurídico dado ao mesmo no ordenamento brasileiro atualmente.

No quinto capítulo, após todas as nuances relacionadas ao conceito, verificaremos se no caso concreto configura-se a hipótese do fenômeno estudado ou não.

## 2 - PODER DIRETIVO E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Nas relações de trabalho nem sempre o poder diretivo e os direitos de personalidade da pessoa humana do empregado (inserido num contexto maior que é a da dignidade da pessoa humana), convivem de forma harmônica, por isso casos envolvendo esse tipo de conflito são levados à apreciação do poder judiciário no Brasil.

O princípio da dignidade da pessoa humana está previsto no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal de 1988, sendo um dos fundamentos basilares do nosso ordenamento jurídico.

Esse princípio pode ser entendido como um vetor que agrega a unanimidade dos direitos e garantias fundamentais do homem expressos na Constituição de 1988, possuindo um conteúdo amplo que envolve valores metafísicos como, liberdade de ser, pensar, agir e materiais, renda, saúde, alimentação, lazer, moradia, trabalho, educação, etc, colocando o ser humano e seu centro de atenção e conferindo-lhe, entre outros, o direito à vida privada, à honra, à integridade física, psíquica e intelectual.

Sendo, nas palavras de Uadi Lammêgo Bulos, 2010:

“A dignidade da pessoa humana reflete, portanto, um conjunto de valores civilizatórios, incorporados ao patrimônio do homem. Seu conteúdo jurídico interliga-se às liberdades públicas, em sentido amplo, abarcando aspectos individuais, coletivos, políticos e sociais do direito à vida, dos direitos pessoais tradicionais, dos direitos metaindividuais (difusos, coletivos e individuais homogêneos), dos direitos econômicos, dos direitos educacionais, dos direitos culturais etc. Abarca uma variedade de bens, sem os quais o homem não subsistiria.

A força jurídica do pórtico da dignidade começa a espargir efeitos desde o ventre materno, perdurando até a morte, sendo inata ao homem. Notório é o caráter instrumental do princípio, afinal ele propicia o acesso à justiça de quem se sentir prejudicado pela sua inobservância” (apud ANDRADE; MUNIZ. 2015, p.459-460).

Assim, podemos caracterizar a dignidade da pessoa humana como característica inerente ao homem, que abrange valores, direitos e garantias sem os quais não há possibilidade de desenvolvimento do indivíduo nas diversas esferas de sua vida. Destarte, aquele que tiver essa condição intrínseca violada pode litigar a sua observância através do poder judiciário.

Os autores do assunto afirmam que, esse princípio, ao abranger conceitos como a honra, a privacidade e demais bens jurídicos personalíssimos de uma pessoa, o torna

extrapatrimonial, ou seja, não comporta avaliação pecuniária. São valores existenciais e consequentemente, não são suscetíveis de aferição monetária. Contudo, uma vez que seja violado, independentemente de causar prejuízo material, surge a possibilidade de reparação do dano moral caracterizado como forma de compensar o prejuízo causado a vítima e sancionar o causador da lesão, inclusive com caráter educativo e de prevenir e impedir novas ocorrências.

Assim, uma vez violados esses direitos, ainda que sejam destituídos de conteúdo econômico, deve haver reparação por danos morais nos termos dos incisos V e X do artigo 5º da Constituição, com intuito reparatório e pedagógico.

Para entender se houve, no caso a ser tratado, exacerbação dos poderes diretivos do empregador ao implantar o “rodízio”, cabe aqui uma breve análise do conceito, abrangendo sua natureza jurídica e seus limites.

Conforme o artigo 2º da CLT, o legislador conceitua empregador como sendo a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade, contrata, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. Essa direção é reconhecida doutrinariamente como poder hierárquico, poder diretivo ou poder de comando, exercido pelo empregador sobre a atividade do empregado.

Atualmente, segundo Alice Monteiro de Barros (2013), não se admite mais a nomenclatura poder hierárquico, admitindo, contudo, o poder diretivo, que a autora conceitua como: “capacidade atribuída ao empregador de dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando à realização das finalidades da empresa”. (BARROS, 2013, p.459)

Por sua vez, Maurício Godinho Delgado define o poder diretivo como:

“(…) conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços.” (DELGADO, 2013, p.666).

Em seu artigo, Andrade e Muniz (2015), afirmam ainda que o poder diretivo é apenas uma das características do poder empregatício, que ainda se subdivide em poder regulamentar, fiscalizatório e disciplinar, que se destina à direção e estruturação dos mecanismos do ambiente de trabalho, buscando os fins empresariais. Por outro lado, o empregador também tem de se responsabilizar por eventuais danos, perdas, e riscos da empresa e do contrato de trabalho, é o chamado Princípio da alteridade, ou seja, os riscos do negócio pertencem à sociedade empresária assumindo-os, e não podem ser repassados ou

atribuídos aos empregados. Como no caso estudado, uma empresa que contrata em sua maioria empregadas do sexo feminino, devem assumir os encargos de licenças e demais direitos inerentes à empregada gestante, incluindo aqui o próprio direito a gestação. Assim, o empregador tem prerrogativas para administrar suas atividades, mas, deve também suportar os ônus dela decorrentes.

Barros (2013) faz também uma distinção entre os poderes diretivo, disciplinar, e regulamentar. O empregador exerce sua autoridade pelo poder diretivo, tornando-a efetiva pelo poder disciplinar, já o poder regulamentar caracteriza-se pelo poder de legislar no âmbito da empresa. Cabe aqui ressaltar fato exposto pela autora de que, em nosso ordenamento, não há referências aos regulamentos de empresas, contudo, ao introduzi-lo o empregador se auto-obriga, pois, conforme afirma, não se trata de um instrumento policialesco, mas sim um diploma assegurador e que também ratifica as obrigações do empregador.

O titular do poder diretivo é o empregador ou seus prepostos, aos quais é delegada parte desses poder, variando a intensidade de acordo com a natureza da relação de emprego.

Quanto à natureza jurídica do poder diretivo, há duas vertentes que procuram defini-la, a primeira, o vê como um direito potestativo, onde de um lado uma pessoa estabelece uma relação jurídica com outra, determinando seu conteúdo, modificando-a ou extinguindo-a mediante de uma declaração de vontade unilateral e a outra parte deve aceitar e tolerar essas modificações jurídicas e a invasão em sua própria esfera. Já a segunda vertente lhe atribui, conforme Barros (2013), a natureza de um direito função, que se verifica na imposição do exercício de uma função pela norma jurídica a alguém, com o que o titular passa a ter obrigações, devendo ser cumprido segundo a sua finalidade pela pessoa habilitada.

Essa segunda vertente está em consonância com a função social do contrato, e como o poder diretivo emana do contrato, também deverá ser exercido com certas restrições, o empregador ou seu preposto, deve exercer sua autoridade visando tão somente o bom andamento da empresa. Assim, os limites do poder diretivo podem ser tanto externos quanto internos. Os limites externos serão impostos pela Constituição, por outras leis, pelo contrato, pelas normas coletivas e o limite interno significa que o poder deverá ser exercido de boa-fé e de forma regular. Ou seja, o poder diretivo está sujeito a limitações, não podendo lesar direitos à integridade física e moral do empregado, ou exigir-lhe a prática de condutas ilegais, devendo ser pautado a todo instante pelo princípio da dignidade da pessoa humana.

Alice Monteiro de Barros, também é categórica ao afirmar que os empregados não estão obrigados a acatar ordens alheias à relação empregatícia e sem qualquer repercussão sobre ela, pois, sua vida privada, seus costumes, ideais, orientação sexual, opiniões, não estão

sob a incidência do poder diretivo do empregador, bem como o que estabelece o artigo 5º, inciso X, da Constituição de 1988, que considera invioláveis a intimidade e a vida privada das pessoas. Contudo, a autora deixa claro que, excepcionalmente, o empregador poderá intervir na vida extralaboral de seus funcionários, quando se tratar de comportamentos suscetíveis de ocasionar danos aos interesses da empresa.

A inserção do empregado, segundo Barros (2013) no ambiente de trabalho não lhe retira os direitos da personalidade, dos quais o direito à intimidade constitui uma espécie.

Não resta dúvidas que o funcionário, ao ser submetido ao poder diretivo do empregador, sofre algumas limitações ao seu direito, mas isso não quer dizer que seus direitos como pessoa possam ser eliminados.

### **3 - ASSÉDIO MORAL**

Sônia Nascimento (2004) relata em seu: “O assédio moral no ambiente de trabalho”, que ao longo do tempo, as relações trabalhistas tiveram diferentes ênfases no que se refere à segurança do trabalhador, inicialmente, a principal preocupação era a preservação da vida do mesmo, diante do manuseio de máquinas perigosas e ambientes físicos de trabalho, que muitas vezes ocasionavam acidentes e mortes. Com a 1ª Guerra Mundial, a reivindicação passou a ser a voltada para a manutenção da qualidade de vida no trabalho. Em 1968, a ação sindical, organismos internacionais, os Estados, as empresas e o Direito passam a se preocupar com os agentes nocivos não apenas da saúde física do obreiro, mas também à sua saúde mental e seu aspecto psíquico-emocional.

Em seu artigo, Ilse Lora (2013), faz um breve histórico sobre a origem dos estudos ligados ao assédio moral, fenômeno que, inicialmente, não estava ligado ao mundo do trabalho.

O primeiro que identificou o fenômeno foi Konrad Lorenz, etologista austríaco, que ao analisar o comportamento de animais que viviam em grupo detectou que quando o território do grupo era invadido por animais maiores, agiam de modo a expulsar o invasor. Esse comportamento ele denominou Mobbing, que traduz a noção de turba ou multidão desordeira. O termo Mobbing, vem do verbo inglês to mob, que significa atacar, mal tratar e sitiar.

Nas relações humanas, o primeiro a utilizar o termo foi o médico sueco Peter-Paul Heinemann, na década de 60, que estudou o comportamento de crianças reunidas em grupos nas escolas que tinha comportamentos agressivos contra colegas da mesma turma.

Na década de 80, o alemão Heinz Leymann observou que o referido comportamento também se manifestava nas relações de trabalho, porém, observou que nesses casos a agressão física não era usual, sendo o assédio moral marcado por condutas sorrateiras, de difícil demonstração, como o isolamento social da vítima.

Contudo, foi a psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen que se aprofundou no assunto, levando a discussão sobre o assédio moral à esfera jurídica, tornando-se referência mundial ao publicar seu primeiro livro, “Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano” em 1998. Sua segunda obra foi publicada em 2000.

Em suas pesquisas Hirigoyen demonstrou que o assédio moral não resulta em consequências negativas apenas para os trabalhadores que sofrem com ele:

“(…) atingindo também as empresas na medida em que a prática pode ensejar pagamento de indenizações de valor expressivo e queda da produtividade, dentre outras repercussões, comprometedoras da saúde financeira dos empreendimentos econômicos. O mal também é problema de saúde pública, pois os governos são compelidos a suportar os custos do tratamento das doenças determinadas pelo assédio moral.” (LORA, 2013, p.286).

De acordo com os doutrinadores, a importância e o mérito de se estudar o assédio moral é a busca de uma definição que possa agrupar uma série de comportamentos em que as vítimas tinham a percepção de que se tratava de algo errado, mas, por não haver uma categoria específica desse fenômeno muitas vezes submetiam-se ou tornavam-se cúmplices de tais atos.

Em relação a conceito de assédio moral, o primeiro a estabelecê-lo foi Heinz Leymann, da seguinte forma:

“Situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, com quem mantêm uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego”. (Apud Lora, 2013, p.287).

Por ser extremamente rigoroso o conceito sofreu diversas críticas, principalmente por estabelecer um prazo mínimo de seis meses para caracterizar o assédio, crítica com a qual concordamos, pois, em se tratando do assédio moral, a questão temporal pode ser muito relativa, dependendo do grau do assédio, efeitos e consequências para a vítima, etc.

Para Marie-France Hirigoyen:

“O assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”. (Apud Lora, 2013, p.287).

Para Sônia Nascimento, o assédio moral define-se 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 a integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções”. (NASCIMENTO, 2004, p.922)

Barros e Pamplona Filho, buscando sintetizar os entendimentos, definem a conduta assediadora como:

“(…) um conjunto de condutas abusivas e intencionais, reiteradas e prolongadas no tempo, que visam a exclusão de um empregado específico, ou de um grupo determinado destes, do ambiente de trabalho através do ataque à sua dignidade, podendo ser comprometidos em decorrência de seu caráter multi-ofensivo, outros direitos fundamentais, a saber: o direito à integridade física e moral, o direito à intimidade o direito ao tratamento não discriminatório, dentre outros.” (BARROS; PAMPLONA. 2013, p.950)

Podemos perceber pelas definições apresentadas que o assédio moral se caracteriza por atos não isolados. E segundo Lora (2013), também exige reiteração, gravidade e intensidade da ofensa psicológica, conforme a concepção objetiva do chamado homem médio, além do intuito de provocar dano psíquico ou moral ao empregado. Sônia Nascimento (2004) verifica ainda que um elemento comum nesses conceitos, além da finalidade de exclusão, é a modalidade da conduta, agressiva e vexatória de modo a constranger a vítima e causar sentimentos de humilhação e inferiorização, principalmente afetando sua autoestima.

Nascimento também estabelece a natureza jurídica do assédio, ao afirmar que este pode se inserir no âmbito do gênero “dano moral” ou mesmo do gênero da “discriminação”, posição com a qual ela se filia, pois em seu bojo, o conceito de assédio moral dispõe que a finalidade maior desta conduta é a exclusão da pessoa do ambiente de trabalho, de modo que se expõe a vítima a situações de desigualdade de forma proposital e sem motivação legítima.

Nesse ponto a autora faz uma ressalva que nos é importante para o caso em estudo, pois dá como exemplo de discriminação legítima, o tratamento dado às gestantes ao restringir suas atividades mais pesadas. Ou seja, neste caso, não se verifica hipótese de discriminação, pois se justifica pela própria desigualdade de condições.

A autora destaca ainda que, a Organização Internacional do Trabalho quando adotou a “Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no trabalho e seu seguimento” em 1998, elegeu a erradicação da discriminação em matéria de emprego e ocupação como um desses princípios e direitos fundamentais no trabalho.

Ela adota também a possibilidade de classificar o assédio moral como uma espécie do gênero “dano moral”, caracterizando esse como o resultado de uma conduta que viole os direitos de personalidade de uma pessoa. Mas quanto a esta classificação, ela é categórica ao discordar que essa seria a natureza jurídica do assédio, antes sim, ela afirma que se trata mais de seu resultado, ou seja, a prática do assédio moral resultará na obrigação de reparar um dano moral “causado por um ato discriminatório violador de um direito personalíssimo” (NASCIMENTO, 2004, p.923).

Vários autores estabelecem uma divisão entre assédio vertical e assédio horizontal.

No primeiro, a conduta abusiva parte do superior hierárquico que se utiliza de sua posição para constranger os subalternos. Também é chamado de assédio moral descendente, e verifica-se que neste caso, ocorre a utilização do poder de chefia para a prática de abuso de direito do poder diretivo e disciplinar e também para se esquivar de consequências trabalhistas, como nos casos em que para evitar as despesas da dispensa imotivada, o empregador cria situações que podem levar ao trabalhador a pedir sua demissão, como o isolamento, situações frequentes de constrangimento, etc.

No segundo caso, a conduta se dá entre os próprios colegas de trabalho, com a finalidade de excluir alguém indesejado do grupo, seja motivado pela competição ou discriminação, seja ela por fatores raciais, políticos, religiosos entre outros. Os empregados entre si submetem a vítima a situações de humilhação perante comentários ofensivos, boatos sobre sua vida pessoal, acusações, com o objetivo de denegrir a imagem perante a empresa e os outros colegas.

No caso em estudo percebe-se que a conduta abusiva partiu da iniciativa do superior hierárquico, no caso, uma gerente.

### 3.1 - ELEMENTOS DO ASSÉDIO MORAL

De acordo com Marie-France Hirigoyen, “a vitimação excessiva termina por prejudicar a causa que se quer defender. Se, com ou sem razão, enxergarmos o assédio moral a todo instante, o conceito corre o risco de perder a credibilidade.” (apud BARROS e PAMPLONA, 2013, p.951). Deste modo, com base nos vários conceitos obtidos, é de suma importância que se estabeleçam quais são os elementos caracterizadores do assédio moral.

Esses elementos são elencados por Sônia Nascimento (2004) e Barros (2013) em seus artigos, sendo eles a natureza psicológica, conduta repetitiva e prolongada (ofensiva ou humilhante), finalidade, abusividade da conduta intencional, necessidade de dano psíquico-emocional. Vejamos cada um mais detalhadamente.

Atualmente o assédio moral vem sendo concebido como uma forma de “terror psicológico”, praticado pela empresa ou pelos colegas. A principal consequência desse terrorismo é a afetação da saúde mental e física da vítima, que geralmente passa a sofrer com doenças como depressão, stresse, podendo até mesmo chegar ao suicídio em casos mais extremos. Por ser uma forma sutil e violência psicológica, muitas vezes a tarefa mais difícil é identificar o assédio moral, pois a pessoa é envolvida em um contexto em que ela passa a pensar que merece ou é a própria causadora das situações constrangedoras.

Um dos elementos mais essenciais e também mais polêmicos para caracterizar o assédio no ambiente de trabalho é a reiteração da conduta ofensiva ou humilhante, já que, sendo um fenômeno de natureza psicológica, dificilmente atos esporádicos causarão lesões psíquicas ao trabalhador.

Os próprios tribunais do trabalho vêm admitindo que a humilhação repetitiva e prolongada no tempo interfere na vida do assediado de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo até evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego, constituindo assim, um risco concreto nas relações e condições de trabalho.

Destarte, o marco temporal, ou seja, a necessidade de que a conduta seja prolongada e reiterada no tempo, deve ser suficiente para que cause um impacto real e caracterize a perseguição do assediador. Como pudemos observar, em sua conceituação Leymann estabelece o período superior a seis meses, e ao menos uma vez na semana, para caracterizar o fenômeno, contudo a maioria da doutrina concorda que não há que se falar de um tempo determinado em dias ou meses, ou seja, não há um parâmetro, verificando-se apenas que o dano deve ser efetivamente instalado, não sendo necessária esta regularidade e este prazo para

que o fenômeno seja reconhecido, contudo, é indispensável seu prolongamento no tempo por meio de mais de um ato.

A violência psicológica deve ser regular, sistêmica e durar no tempo, porém, simplesmente exigir um prazo determinado, com uma frequência mínima semanal de ocorrências é algo descabido, pois desconsidera as peculiaridades de cada caso.

Contudo, isso não quer dizer que a violência decorrida de um único ato não pode ser ressarcida, já que o trauma psicológico decorrente de uma violência não precisa de repetição para se efetivar. No entanto, essa conduta danosa não pode ser encarada como assédio moral, pois este se trata de um processo, onde ocorre um verdadeiro massacre psíquico ao trabalhador, refletindo na maioria das vezes em sua autoestima. É um conjunto de atos, interdependentes entre si que possuem uma finalidade destrutiva. Assim afirma Hirigoyen: “cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos microtraumatismos frequentes e repetidos é que constitui a agressão” (apud BARROS, 2013, p.953).

Quanto à finalidade, o objetivo central do assédio moral é a exclusão da vítima, seja pela pressão deliberadamente empregada pela empresa para que o funcionário se demita, aposente-se precocemente ou obtenha licença para tratamento de saúde. Assim, constroem-se um ambiente de constrangimento para que o próprio empregado julgue estar prejudicando a empresa ou o ambiente laboral e fazendo com que duvide de sua própria capacidade intelectual, moral e se veja incapacitado de executar suas funções de forma hábil.

Essa finalidade pode conter traços discriminatórios, já que se cria imotivadamente uma situação, visando exclusão de alguém, seja pelo empregador ou pela competição entre colegas.

Por abusividade de conduta intencional, entende-se como aquela que vai além dos poderes de chefia, com o único objetivo de denegrir o trabalhador em sua esfera pessoal.

Nesse sentido, Barros e Pamplona (2013) expõe que a doutrina divide-se em duas correntes. A primeira corrente, chamada de subjetiva considera a intenção como elemento constitutivo do assédio moral. A segunda, chamada de corrente objetiva, considera a intenção como um elemento acessório, que não é indispensável para configurar a existência do fenômeno.

Nos filiamos, neste caso, com a primeira corrente, pois entendemos que o assédio moral se trata de uma conduta intencional, ou seja, dolosa, capaz de gerar constrangimento à vítima ao tornar explícitos sentimentos de humilhação e inferiorização.

Essas condutas dolosas são traduzidas por atitudes humilhantes e repetitivas como, o isolamento, a desqualificação profissional, o terror psicológico. Mas também existe o assédio praticado pela própria empresa com o objetivo de aumentar a produção ou para se livrar de empregados considerados incômodos. Desse modo, o assédio moral pode ser entendido como um conjunto de atos que, intencionalmente, pressionam o empregado a abandonar seu trabalho.

No que se refere à necessidade de se configurar o dano psíquico-emocional, questão que foi inclusive levantada em debate no 18º Congresso Brasileiro de Direito coletivo e individual do trabalho conforme Nascimento (2004), discute se este elemento é essencial para a caracterização do dano moral.

Sob essa perspectiva, argumenta-se que, se a comprovação da existência do dano for condição para a configuração do fenômeno, estaremos estabelecendo uma situação na qual as vítimas de estrutura psicológica mais forte não serão abarcadas, estando assim desprotegidas, impedindo que a conduta assediadora não seja condenada ou coibida pelas autoridades, já que não haverá a configuração do assédio moral. Desse modo, defendeu-se que a efetiva comprovação do dano emocional não poderia ser um elemento para a configuração do assédio.

Entretanto, Nascimento faz uma análise mais detida da questão:

“O assédio moral é uma das formas de se configurar o dano aos direitos personalíssimos do indivíduo. Assim, um ato violador de qualquer desses direitos poderá configurar, dependendo das circunstâncias, o assédio moral, o assédio sexual ou a lesão ao direito de personalidade propriamente dita. A diferença entre eles é o modo como se verifica a lesão, bem como a gravidade do dano.

Dessa forma, teríamos o assédio moral como uma situação de violação mais grave que a “mera” lesão do direito de personalidade, eis que acarreta um dano à saúde psicológica da pessoa, à sua higidez mental, o que deve ser mais severamente repreendido pelo ordenamento. Tal repreensão se revela, principalmente, no tocante à valoração da indenização advinda do assédio moral, que deve ser analisada de modo diverso daqueles critérios comumente utilizados para as demais formas de pleito do dano moral. Nota-se que não é dado ao assediado a devida atenção valorativa na reparação do dano sofrido, pois, como forma mais grave de violação da personalidade e da saúde mental do trabalhador, mereceria indenização superior.” (NASCIMENTO, 2004, p.925)

Estudos médicos e psicológicos mostram que, o processo que desencadeia o assédio moral pode levar a completa alienação do indivíduo da sociedade que o cerca, julgando-se inútil podendo levar a atos extremos.

Tendo isso em conta, a não configuração do assédio moral pela ausência do dano psíquico não impede a devida punição do agressor, pois a conduta será tida como lesão à personalidade do indivíduo, gerando o dever de indenizar o dano moral provocado.

Assim, a pessoa que resiste à doença psicológica, seja por ser estruturada emocionalmente ou por ter procurado apoio emocional, não será prejudicada, pois haverá a reparação pelo dano moral sofrido, ainda que não resulte de assédio moral. “Assim, reiteramos nosso entendimento no sentido de que nem todo dano à personalidade configura o assédio moral, como se percebe na maioria dos estudos jurídicos atuais e, principalmente, nas decisões da Justiça do Trabalho.” (NASCIMENTO, 2004, p.925)

O que tem se observado é que o fenômeno tem sido banalizado e comumente confundido com o dano moral. Segundo Nascimento, até em casos onde o empregador insulta o empregado, por uma vez, diante dos colegas, o poder judiciário vem interpretando como assédio moral. Assim, o maior cuidado que se deve tomar é para que não haja uma generalização do instituto, desviando-o de sua natureza.

Concluindo a questão, Sônia Nascimento reitera que, para a configuração do assédio moral depende a constatação da doença psíquico emocional, ou seja, a ocorrência do dano, sendo necessária que essa constatação seja feita através de perícia por psiquiatra ou outro especialista da área que, por laudo técnico e aferindo o nexo causal, apresente essa perícia ao magistrado.

“Ressalto que a prova técnica para a constatação do dano deve ser produzida por perito da área médica, sem o que não há como se falar em assédio moral, eis ausente seu pressuposto essencial: o dano psicológico ou psíquico-emocional.

Para concluir esse ponto, reitero que: a) a existência do dano psíquico, emocional ou psicológico é requisito para a configuração do assédio moral; b) é necessária a prova técnica do dano, que se daria por meio de laudo médico afirmando existir a doença advinda do trabalho; c) a vítima da conduta assediadora que não sofrer esse tipo específico de dano não ficará desprotegida, pois ainda poderá pleitear danos morais pela ofensa aos seus direitos de personalidade.” (NASCIMENTO, 2004, p.926)

Esses elementos nem sempre estão presentes nas ações trabalhistas, comumente observa-se relatos de um único episódio de constrangimento e humilhação que, de forma equivocada é tratado como assédio moral.

### 3.2 - DESAMBIGUAÇÃO DO CONCEITO

Como dito anteriormente, muitas vezes o assédio moral é confundido com outros fenômenos danosos sofridos pelos empregados, assim, é importante o uso rigoroso do termo “assédio moral”, para se evitar a inclusão de elementos diferentes.

A expressão, ao passar à linguagem corrente terminou por englobar outros problemas que talvez não decorram, no sentido clínico do termo, de assédio moral, mas que expressam um mal-estar mais geral das empresas, o que é importante analisar. É preciso colocar essa problemática ao lado de outras formas de sofrimento no trabalho e, em particular, dos atentados à dignidade dos trabalhadores.

Rodolfo Pamplona Filho e Renato Barros elencam uma série de figuras análogas, constantemente confundidas com o assédio moral:

#### 1-Assédio sexual

O assédio sexual tem como finalidade obter vantagem, já o assédio moral visa desestabilizar a pessoa e excluí-la do ambiente de trabalho. O assédio sexual caracteriza-se pela conduta de natureza sexual, que deve ser repetitiva, devendo ser repelida pela vítima e que tenha por finalidade constranger a pessoa em sua intimidade e privacidade.

Rodolfo Pamplona Filho define o assédio sexual como sendo:

“(...) toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual. Por força de constituir em uma violação do princípio da livre disposição do próprio corpo, esta conduta estabelece uma situação de profundo constrangimento e, quando praticada no âmbito das relações de trabalho, pode gerar consequências ainda mais danosas”. (PAMPLONA, 2013, p.954)

Ainda que não haja dúvidas a respeito da diferença entre os dois fenômenos, diante de um caso concreto nem sempre fica clara a distinção entre o assédio sexual e moral, vez que podem ocorrer concomitantemente. Segundo Guedes (apud BARROS; PAMPLONA, 2013), o assédio sexual pode ser uma premissa para desencadear um ato de abuso moral.

O TRT da 17ª Região ao tratar de um caso fez também uma distinção entre as duas condutas, entendendo que primeiramente há duas espécies distintas de assédio sexual, o assédio sexual por chantagem (assédio ‘quid pro quod’), onde existe uma retribuição do favor sexual por uma vantagem, evidenciando um abuso de poder do superior hierárquico e o

assédio sexual ambiental ou por intimidação que pode ser tanto vertical como horizontal, tratando-se de um processo intimidatório de hostilização. Se por um lado ambos são de difícil comprovação, por outro lado, por vezes se apresenta como sutil a sua distinção do assédio moral propriamente dito, já que por vezes pode ser expresso em forma de gracejos de cunho sexual, com liberdades físicas não consentidas como beijos e abraços, criando situações abusivas. (TRT 17ª Região, 0081500-19.2010.5.17.0009 RO, Relator: Des. Carlos Henrique Bezerra Leite).

Todavia, Pamplona Filho esclarece a questão do seguinte modo:

“A diferença essencial entre as duas modalidades reside na esfera de interesses tutelados, uma vez que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano. Embora ambos os interesses violados sejam direitos da personalidade, não há que se confundir as duas condutas lesivas, embora seja possível visualizar, na conduta reiterada do assédio sexual, a prática de atos que também atentam contra a dignidade psicológica da vítima.” (BARROS; PAMPLONA. 2013, p.955)

## 2- Estresse no ambiente laboral

O estresse pode ser definido como um estado de tensão decorrente de vários fatores e, no ambiente de trabalho, temos como exemplo o receio diante de novos desafios profissionais. Indivíduos nessa situação podem se sentir pressionados fazendo com que surja um quadro de ansiedade.

Esse estado emocional geralmente extrapola o local de trabalho, podendo interferir na vida pessoal e social do empregado.

Com esses dados, podemos perceber que o estresse por si só não configura assédio moral, pois não se pode observar nenhum dos elementos caracterizadores do fenômeno, já estudados.

Contudo, assim como no assédio sexual, o estresse pode estar acompanhado da intenção de assediar moralmente. Nestes casos, estando presentes a intenção de humilhar e excluir, por meio de condutas hostis, reiteradas e prolongadas, causando danos à integridade psíquica-emocional, restará configurado o assédio moral.

## 3- Conflito intersubjetivo no ambiente de trabalho

O conflito é ato bilateral e explícito. Neste caso há uma discordância incontestável entre as partes que tentam convencer o outro de sua posição. Às vezes, essa modalidade de conflito laboral pode ser favorável quando bem administrado, pois pode vir a estimular a

criatividade e a mudança. Já no assédio moral se percebe um comportamento antagônico onde, ao contrário de um conflito aberto, ocorre a prática de relações pouco transparentes, ambíguas e dissimuladas.

Nesse sentido já decidiu o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região:

“ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. NÃO CONCESSÃO. A existência de simples desentendimento ou discussão entre empregado e empregador, que gera ofensas mútuas, não pode dar causa ao pagamento de indenização por dano ou assédio moral. O julgador deve apurar dos fatos narrados se ele atingiu, por meio de atos sucessivos, a honra, a imagem ou a vida privada do ofendido, sob o risco de fomentar a chamada “indústria do dano moral na Justiça do Trabalho”, através de proposições de reclamações, consideradas verdadeiras aventuras judiciais, nas quais o verdadeiro objetivo é encobrir sob o manto da compensação pelo dano sofrido, o nítido propósito da parte de enriquecer-se ilicitamente. (Processo 00262-2006-038-05-00-3 RO, ac.n. 031900/2006, Relatora Desembargadora Lourdes Linhares, 3ª Turma, DJ 6.12.2006). (Apud BARROS; PAMPLONA. 2013, p.955)

Evidentemente, dentro de uma relação conflituosa poderá haver atos hostis, porém, a evidência destes favorece seu combate imediato, pois geralmente, nessas situações, ambas as partes têm a oportunidade de se manifestar.

Destarte, o simples desentendimento não ensejará a possibilidade de pleitear indenização por danos morais, competido ao juiz investigar se de fato, ocorreu o dano alegado.

“Já no assédio há o não falado, o escondido. (...) o assédio moral de regra é sutil, pois a agressão aberta permite um revide, desmascara a estratégia insidiosa do agente provocador. São atitudes que visam exclusivamente humilhar e denegrir a imagem do ofendido. Não dá, de hipótese alguma, oportunidade de crescimento e aprendizado pessoal.” (BARROS; PAMPLONA. 2013, p.955)

Por tudo exposto, resta entendido que o conflito não deve ser totalmente evitado dentro do ambiente de trabalho, pois pode ser usado como um instrumento de melhoramento. Por ser um instrumento destrutivo, o assédio moral, por sua vez, deve ser sumariamente extirpado da cultura de gestão.

4- Gestão por injúria

Segundo Hirigoyen (apud, BARROS; PAMPLONA. 2013), a gestão por injúria é um tipo de comportamento despótico praticado por certos gestores, despreparados, que submetem os empregados a uma pressão horrível ou os tratam com violência, injuriando-os e insultando-os, com total falta de respeito.

Nestes casos, o que se apresenta é a falta de preparo do administrador na busca por resultados satisfatórios. Na sua ânsia pelo crescimento da empresa esses dirigentes extrapolam em seu direito de exercer o devido poder diretivo.

Nesses casos, a ofensa é explícita, diferentemente da ofensa que se verifica no assédio moral, normalmente velada. Outra diferença que também podemos citar é que nestes casos, toda a coletividade dos empregados é atingida pelo tratamento desrespeitoso, o que de fato não poderia caracterizar o animus doloso e excludente do assédio moral.

Alguns tribunais já fizeram essa distinção como o Tribunal Regional do trabalho da 2ª Região:

“DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. PERTURBAÇÃO PSÍQUICA DO EMPREGADO. CONFIGURAÇÃO. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. CARACTERIZAÇÃO. O assédio moral pressupõe agressão continuada e grave, a ponto de causar perturbação na esfera psíquica do trabalhador. Revela também discriminação, pois é especificamente dirigida e concentrada na pessoa daquele indivíduo determinado. Serve, ainda, a algum propósito eticamente reprovável. Hipótese em que, porém, a indicação é de encarregada que se dirigia a todos, indistintamente, de forma grosseira e inadequada. Ausência de propósito específico e de agressão grave e individualizada à dignidade da trabalhadora. Conduta que, embora reprovável, não serve, tecnicamente, à caracterização do assédio moral. Recurso da ré a que se dá provimento, nesse aspecto (TRT 2ª Região, RO 00030200604702002, Relator Juiz Eduardo de Azevedo Silva, julgamento publicado no DJSP de 6.3.2007)” (Apud BARROS; PAMPLONA. 2013, p.956)

Como podemos perceber, o assédio moral é dirigido a um empregado ou a um grupo determinado deles e jamais à sua coletividade indiscriminadamente. Assim, cabe apontar que, ainda que a gestão por injúria não se configure como assédio moral, ela também deve ser combatida e cabendo também as devidas punições e indenizações.

##### 5- Agressões pontuais

Como já informamos, o assédio moral caracteriza-se por um conjunto de atitudes hostis, repetidas e prolongadas, com o principal objetivo de desestabilizar a vítima.

As agressões pontuais também podem trazer danos ao agredido, que também merecem ressarcimento. Nesses casos, conforme Barros e Pamplona Filho (2013), o agredido deve buscar a via judicial para receber a devida indenização, bem como configurar justa causa do empregador para rescisão do contrato de trabalho (despedida indireta), tendo assim o trabalhador direito às verbas rescisórias.

#### 6- Más condições de trabalho

Sem dúvida alguma, as condições de trabalho influenciam na qualidade de vida do empregado. Dessa forma, o empregador deve oferecer um ambiente saudável tanto fisicamente como psicologicamente, para que seu colaborador desempenhe suas funções de forma digna.

Existem situações em que, embora a natureza da atividade não pressuponha a má condição, os empregados são expostos a esta. Neste caso pode-se até configurar o assédio moral caso essas condições destinem-se a uma pessoa específica, com a intenção de afetá-la. Exemplos concretos disso são: retirar os instrumentos de trabalho da vítima (como mesas, computadores, telefones e carros), ou o ato de isolar a pessoa do grupo colocando-a em sala com péssimas instalações.

O caso deve ser observado em concreto, pois, pode ser que se trate de alguma conduta legítima para redução de gastos, como desligamento de luzes e de ar-condicionado, não se configura o assédio, como nesse exemplo:

“ASSÉDIO MORAL. INOCORRÊNCIA. Se a prova oral revela que o desligamento das luzes e do ar-condicionado atingia a todos os empregados, pois tinham como objetivo a redução de gastos, não resta caracterizado o assédio moral alegado pelo empregado. (Processo 00689-2007-342-05-00-6; Rec. Ord., Ac. n. 005295/2009; Relator Desembargador Valtércio de Oliveira; 4ª Turma; DJ 2.4.2009)”. (Apud BARROS; PAMPLONA. 2013, p.957)

#### 7- Imposições profissionais e o poder disciplinar

Conforme Hirigoyen (apud BARROS; PAMPLONA. 2013), o assédio moral é um abuso que não pode ser confundido com decisões legítimas, principalmente se dizem respeito à organização do trabalho, como por exemplo, transferência e mudança de função, caso estejam de acordo com o contrato de trabalho. Da mesma forma, críticas construtivas e avaliações do trabalho feito, desde que explícitas, e não realizadas com o propósito de

humilhar, não caracterizam assédio. É comum que todo trabalho apresente certo grau de imposição, que nesses casos são juridicamente legítimos.

Também não se trata de assédio moral quando existe pressão do empregador, por metas e objetivos, feita de forma generalizada, que não ultrapassem as cobranças por padrões mínimos de produtividade, pois em vários contratos de trabalho, existem cláusulas de objetivos a serem atingidos, que terminam por pressionar os empregados.

Obviamente situações excessivas não deverão ser admitidas como parte dessa exigência, assim julgou o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região:

“ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL. DANO MORAL. Constatado que o reclamado abusou de seu poder diretivo impondo metas excessivas, bem como exigindo trabalho em desvio de função, colocando em risco a vida do empregado, ao exigir que fizesse pessoalmente cobrança de cliente inadimplente, além de transferir-lhe o risco do negócio ao descontar-lhe do salário valores relativos à inadimplência de clientes e, por fim, despedindo a autora sem justa causa quando seu filho estava doente e ela não podia corresponder as expectativas de produtividade, caracterizado está o assédio moral institucional passível de reparação. (TRT 17ª Região, 0081500-19.2010.5.17.0009 RO, Relator: Des. Carlos Henrique Bezerra Leite)” (Apud BARROS ;PAMPLONA .2013, p.956)

Em outros casos, deve-se ponderar sobre a comunicação entre os níveis hierárquicos, pois, o que se vê é que o empregador, ao incentivar, é visto como assediador. Nestes casos, o problema está na forma de se comunicar com os obreiros, porém, outras vezes está na forma de como ele é interpretado.

A diferença entre a pressão legítima de um superior hierárquico para que seus empregados trabalhem mais e o comportamento abusivo pode apresentar uma linha tênue, daí a importância de se trabalhar no treinamento desses líderes que devem aprender a se comunicar de um modo respeitoso e levando em conta as particularidades do trabalhador.

Outra questão importante é sobre o poder disciplinar do empregador, que faz parte da estrutura hierarquizada das empresas.

Esse poder, nada mais é do que um legítimo poder de punir o empregado devido às condutas por ele adotadas. Evidentemente que, diante de sua natureza podem ocorrer abusos. Contudo, obviamente a empresa que atua dentro dos limites do poder disciplinar, apenas punindo aqueles que atuaram em desrespeito às normas estabelecidas, não pode ser responsabilizada pela prática de um suposto ato ilícito.

Destarte, somente estaríamos diante de uma situação assediadora caso houvesse esse poder diretivo extrapolado os seus limites, causando intencionalmente um prejuízo ao trabalhador.

#### 8- Síndrome do desgaste pessoal ou *burn out*

O termo “*burn out*” foi criado por H. Freudenthal, que a definiu como uma síndrome de desgaste físico e mental intenso, produzindo verdadeiro esgotamento em decorrência do estresse laboral crônico.

Deste modo, embora possa ser uma das consequências do assédio moral, não se confunde com ele, vez que a síndrome não provém de nenhum ataque intencional, a não ser uma má política de gestão empresarial, sem que haja uma intenção de provocar a segregação de um dos componentes da organização.

Ainda que não constituam assédio moral, muitos desses fenômenos podem estar atrelados ao assédio moral ou ser consequência dele, isso os autores não levaram em consideração. Há que se ver cada caso concreto, pois trata-se de um fenômeno amplo que extrapola limitações estanques.

## **4 - O ASSÉDIO MORAL NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO**

O ordenamento jurídico brasileiro, segundo Rosemari Ávila (2008), não trata de forma clara os limites do assédio moral. Não existe uma legislação específica de âmbito nacional que defina o assédio moral ou o tipifique como crime. O que temos, são algumas leis dentro da administração pública em nível municipal e estadual, no âmbito federal existem apenas alguns projetos de lei que pretendem enquadrar o fenômeno como crime.

Contudo, mesmo que inexistente legislação federal sobre o tema, os trabalhadores não estão totalmente desprotegidos.

Como já visto, a Constituição de 1988 em seu artigo 1º, inciso III, ao considerar a dignidade da pessoa humana como um dos valores fundamentais do ordenamento pátrio, esse valor também passa a ser aplicado nas relações de trabalho. Também estão constitucionalmente protegidos os valores sociais do trabalho, conforme o inciso IV do mesmo artigo.

No artigo 170, também da Lei Fundamental, afirma que “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (...)”.

Também encontra proteção constitucional o direito ao meio ambiente sadio, incluindo-se aqui, o ambiente de trabalho. É dever do empregador prover aos empregados um ambiente de trabalho sadio, com condições físicas e psicológicas ideais para o desenvolvimento das atividades laborais, amparado no artigo 225 caput:

“Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.” (CONSTITUIÇÃO, 1988)

Segundo Ávila (2008), esse dispositivo torna obrigatória a proteção do meio ambiente, inclusive o trabalhista, pois para ter uma saudável qualidade de vida, o homem precisa de um ambiente equilibrado. O conjunto de ações repetitivas e prolongadas no tempo que constituem o assédio moral pode afetar a capacidade de trabalho da vítima, assim, o empregador tem a obrigação de proporcionar um ambiente saudável para seus empregados, tanto fisicamente como psicologicamente.

O assédio moral atinge a dignidade da pessoa humana e vai de encontro ao preceito constitucional que assegura o meio ambiente sadio previsto no artigo mencionado.

Além do princípio da dignidade da pessoa humana e a finalidade da ordem econômica, a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 5º, incisos V e X, assegura a proteção à intimidade, à vida, à honra, à imagem e ao patrimônio moral e material, inclusive prevendo a possibilidade de ressarcimento do dano moral.

Dos mandamentos constitucionais acima vistos, faz-se necessária uma interpretação dos casos de assédio moral buscando em cada caso concreto a tutela possível à vítima do abuso, dando a maior efetividade possível desses preceitos a fim de se obter a realização do princípio da dignidade humana.

Além da proteção constitucional e da reparação do dano moral, as vítimas do assédio moral possuem outras maneiras de se proteger desse processo, evitando o pedido de demissão face uma situação de constrangimento constante, que pode afetar a saúde do trabalhador.

A CLT estabelece algumas hipóteses de extinção contratual indireta no artigo 483, a, b, d e g, por aquele que sofre a humilhação moral, fundamentado no descumprimento das obrigações por parte do empregador. Assim, o assédio moral que envolva qualquer dessas hipóteses dá ao empregado o direito de desfazer indiretamente o contrato de trabalho por falta do empregador. Contudo, esse dispositivo não aborda diretamente a questão do assédio moral e, sobretudo, não estabelece formas de prevenir o fenômeno e nem de compensação às vítimas do assédio. Ávila (2008) afirma que o ideal é que fosse acrescentada, nas hipóteses do artigo

483, a previsão direta do assédio moral, a exemplo do que foi feito acrescentando-se o artigo 373-A, que prevê o acesso da mulher ao mercado de trabalho.

Existe também a Lei 9.029 de 1995, que “proíbe a exigência de atestado de gravidez e esterilização e outras praticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho e dá outras providências.” Embora não trate especificamente de assédio moral, essa lei pode ser aplicada, pois seu artigo primeiro caput, trata de assuntos ligados à discriminação.

“Quando o empregador ou superior hierárquico imotivadamente cria uma situação para furtar-se de despesas com verbas trabalhistas, ou ainda para excluir alguém indesejado simplesmente pela competição entre colegas, discriminando a vítima com objetivos ilícitos, incidirá na prática de assédio discriminatório prevista na Lei 9.029/95.

Logo o assédio moral discriminatório responsável pela ruptura contratual pode gerar a reintegração no emprego, com base no artigo 4º, I, da Lei 9.029/95, garantindo ao empregado o direito de optar entre a reintegração ou indenização em dobro pelo período de afastamento.” (ÁVILA. 2008, p.72)

A nível municipal, temos algumas leis a respeito do tema, com destaque para a Lei Municipal de São Paulo, nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002, que penaliza a prática do assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal direta e indireta por servidores públicos municipais.

A lei trata do fenômeno da seguinte forma:

**Artigo 1º** - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:

- I. Curso de aprimoramento profissional
- II. Suspensão
- III. Multa
- IV. Demissão

Parágrafo único - Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente;

espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.<sup>2</sup>

Além dessa lei existem muitas outras a nível municipal tratando sobre o assunto.

Na seara estadual destaca-se a Lei 3.921, de 23 de agosto de 2002, do estado do Rio de Janeiro, pioneira na criação e promulgação de lei que combate o assédio moral. A lei 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, do poder executivo, legislativo e judiciário do Estado do Rio de Janeiro, incluindo concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público.

Ela prevê em seu artigo 2º a definição de assédio moral e também dispõe sobre formas de prevenir o fenômeno em seu 7º artigo, sendo essa característica um grande diferencial, e ainda que restrita aos órgãos públicos do estado do Rio de Janeiro, a Lei é considerada por Ávila (2008) como um grande avanço quanto à visibilidade jurídica sobre o assédio moral:

**Art. 2º** - Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido.

**Parágrafo único** - O assédio moral no trabalho, no âmbito da administração pública estadual e das entidades colaboradoras, caracteriza-se, também, nas relações funcionais escalões hierárquicos, pelas seguintes circunstâncias:

**I** - determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o cargo do servidor ou em condições e prazos inexequíveis;

**II** - designar para funções triviais, o exercente de funções técnicas, especializadas ou aquelas para as quais, de qualquer forma, sejam exigidos treinamento e conhecimento específicos;

**III** - apropriar-se do crédito de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;

**IV** - torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, isolando-o de contatos com seus colegas e superiores hierárquicos ou com outras pessoas com as quais se relacione funcionalmente ;

---

<sup>2</sup> Lei nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: < <http://www.assediomoral.org/spip.php?article62> > .  
Acessado em 24 de janeiro de 2016.

**V** - sonegar de informações que sejam necessários ao desempenho das funções ou úteis à vida funcional do servidor;

**VI** - divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas, ou subestimar esforços, que atinjam a saúde mental do servidor; e

**VII** - na exposição do servidor ou do funcionário a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

(...)

**Art. 7º** - Os órgãos ou entidades da administração pública estadual, bem como, concessionárias ou permissionárias, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral no trabalho, conforme definido na presente Lei.

**Parágrafo único** - Para os fins de que trata este artigo, serão adotadas, dentre outras, as seguintes medidas:

**I** - o planejamento e a organização do trabalho conduzirá, em benefício do servidor, contemplando, entre outros, os seguintes pressupostos:

**a)** - considerar sua autodeterminação e possibilitar o exercício de suas responsabilidades funcional e profissional;

**b)** - dar-lhe possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais;

**c)** - assegurar-lhe a oportunidade de contatos com os superiores hierárquicos, colegas e servidores, ligando tarefas individuais de trabalho e oferecendo informações sobre exigências do serviço e resultados;

**d)** - garantir-lhe a dignidade pessoal e funcional; e

**II** - na medida do no possível, o trabalho pouco diversificado e repetitivo será evitado, protegendo o servidor no caso de variação de ritmo de execução; e

**III** - as condições de trabalho garantia de oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional, no serviço ou através de cursos profissionalizantes.<sup>3</sup>

No âmbito federal existem apenas projetos de lei que tramitam no Congresso Nacional, para alteração do Código Penal Brasileiro (CPB), da Lei nº 8.112, que institui o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos, dentre outros.

O PL nº 4.742/2001, visa introduzir o artigo 136-A, no código penal, dispondo sobre o crime de Assédio moral no trabalho. E o PL nº 5.971/2001, propõe acrescentar o artigo 203-A, também a código penal tipificando a coação moral no ambiente de trabalho.

---

<sup>3</sup>Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002. . Disponível em:  
<<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/e9589b9aab9cac8032564fe0065abb4/3dcfce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument>> . Acessado em 24 de janeiro de 2016.

Quanto ao Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos, o PL nº4.591/2001, trata da aplicação de penalidades para aquele que praticar o assédio moral por parte dos servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

Por último, devemos também mencionar o PL nº 2.369/2003, que pretende definir o assédio moral como ilícito trabalhista.

O que percebemos tanto nas leis municipais, estaduais e nos projetos de lei, é que estas apenas abarcam o chamado assédio moral vertical (que ocorre na relação entre chefe e subordinado), não tratando do assédio horizontal (praticado entre colegas do mesmo nível hierárquico), e nem do assédio ascendente (quando é o subordinado que assedia um superior), que são tão danosos quanto o vertical.

Ávila aponta que a criação de um acervo jurídico focado no assédio moral é de extrema importância, pois dá ao fenômeno visibilidade jurídica, pondo fim a problemas relacionados à sua caracterização e traz a possibilidade de responsabilização e punição para o agressor. Porém, a produção de legislação a respeito do assunto ainda é deficiente.

## **5 - ESTUDO DE CASO**

No dia 13 de dezembro de 2006, um e-mail chegou à caixa de entrada de 11 funcionárias lideradas pela gerente Maria Janete Velten. O assunto indicava seriedade: “Programa de gestação”. Numa planilha de Excel, os nomes das mulheres da equipe estavam listados e marcados em cores. Em verde, quem poderia engravidar nos meses seguintes. Em rosa, as autorizadas a fazê-lo mais adiante. Em vermelho, as proibidas.

Janete, explicou seu plano de controle biológico: se duas colegas preenchessem os critérios ao mesmo tempo, o desempate se daria pelo tempo de carteira assinada.

Se a escolhida não usasse sua chance de engravidar, perdia a vez e voltava para o fim da fila. O planejamento se estendeu por quatro anos. Gestações indesejadas (isto é, pela gerência) eram punidas com trocas abruptas de horário e ameaças veladas de demissão tão logo a estabilidade garantida por lei terminasse, segundo relato das funcionárias a revista Marie-Claire, de dezembro de 2014.

Depois de desligadas da Brasil Center, algumas funcionárias processaram a empresa pelo constrangimento. O caso chegou ao Tribunal Superior do Trabalho, que decidiu punir a empresa,

estipulando em setembro uma indenização de R\$ 50 mil a ser paga a uma das mulheres, a gerente de recursos humanos Carla Borelli.

Os fatos acima narrados mostram como os fatos foram divulgados á mídia, e o caso levado à justiça chegando à última instância se refere apenas ao caso de Carla Borelli, que se sentindo atingida pelas ações da gerente Maria Janete, ingressou com a demanda na justiça do trabalho exigindo indenização com base em dois fundamentos, ato discriminatório, e constrangimento na execução dos serviços.

O primeiro fundamento se refere ao chamado “programa de gestação”, e é o que nos importa analisar neste trabalho para entender se no caso específico da referida litigante, se tratou de ação que possa ser caracterizada como assédio moral no ambiente de trabalho à luz dos conceitos anteriormente explicitados e levando em conta os elementos caracterizadores do fenômeno.

“A reclamante alega que ficou demonstrada nos autos a prática organizacional da reclamada, que, por meio da gerente Maria Janete Vesten, adotou uma política de gestação, **assedando moralmente** as trabalhadoras a observá-la. Sustenta ter ficado comprovado nos autos (prova testemunhal e documental) que a referida gerente fazia uso de uma planilha na qual era disciplinada a ordem de preferência para que as trabalhadoras engravidassem, observando uma fila que atendessem à conveniência do empregador. Afirma que, em razão do descumprimento da referida política, a reclamante sempre foi alvo de comentários maliciosos da referida gerente, inserindo-se num ambiente de medo e tensão que a tolhia quanto ao seu desejo de engravidar”.

(BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 7ª Turma. **Embargos de declaração nº TST-RR-755-28.2010. 5.03.0143**. Relator: Ministro Vieira de Mello Filho. Data de publicação: 17 de dezembro de 2014.p.7)

O segundo fundamento alegado pela requerente é que ela passava por constrangimentos ao ter que adentrar no banheiro masculino para afixar panfletos de propaganda de operadora de telefonia móvel nas portas internas dos sanitários.

Em audiência, testemunhou-se que Janete não implantou programa de gestação, mas que, por se tratar de equipe basicamente feminina, ela fazia uma agenda de gravidez, pois, se todas as funcionárias engravidassem ao mesmo tempo, ela perderia toda a equipe. Além disso, a testemunha afirmou também, que como a gerente repetia isso diariamente, as funcionárias tinham receio de engravidar, e também que chegou a tratar com aspereza uma das empregadas que engravidou fora da previsão.

A gerente Maria Janete, ao dar seu depoimento afirmou que o e-mail era apenas uma brincadeira.

Contudo, a empregada Carla Borelli não estava entre as empregadas citadas na lista e posteriormente chegou a engravidar quando ainda era funcionária na empresa, contudo, Maria Janete já não era mais gerente da mesma, sendo que seu período de gestação transcorreu sem nenhuma perturbação por parte de qualquer integrante da empresa.

O juiz de primeiro grau que julgou o caso entendeu que:

“Se se tratou de brincadeira, o episódio do e-mail, além de ter sido extremamente inadequada, teve o efeito de produzir nas empregadas o temor de engravidar, fugindo aos limites do lúdico para se situar numa verdadeira afronta à liberdade das empregadas de decidir acerca da ocasião para a maternidade.

Trata-se de infeliz e inaceitável ingerência na vida de trabalhadoras e, mesmo que não tenha gerado efeitos, o fato, pela simples existência, causa danos à dignidade humana e merece reparação.” (JUIZ DE FORA. 5ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora. **Sentença nº 0000775-28.2010.5.03.0143**. Juiz: Luiz Olympio Brandão Vidal. Juiz de Fora. Data de publicação: 05 de setembro de 2011. p.6)

Ou seja, o juiz entendeu que, ainda que o referido rodízio não tenha impedido as funcionárias de seguirem com sua autodeterminação - pois a funcionária autora do processo em análise, primeiro, não estava na lista das empregadas que deveriam se submeter ao rodízio, e também veio a engravidar no curso do seu contrato laboral - não pode ser aceito por manifestar uma afronta à liberdade de engravidar e conseqüentemente aos direitos humanos das mesmas.

Assim, em primeira instância, o juiz quanto à questão do dano moral sofrido pela requerente sobre o rodízio, concedeu uma indenização no valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), dando por fundamento as explicações de Maria Celina Bodin de Moraes (2003) quanto aos danos à pessoa humana:

“Não será toda e qualquer situação de sofrimento, tristeza, transtorno ou aborrecimento que ensejará a reparação, mas apenas aquelas situações graves o suficiente para afetar a dignidade humana em seus diversos substratos materiais, já identificados, quais sejam, a igualdade, a integridade psicofísica, a liberdade e a solidariedade familiar ou social, no plano extrapatrimonial em sentido estrito.” (MORAES, 2003, p.188/189, Apud - JUIZ DE FORA. 5ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora. **Sentença nº 0000775-28.2010.5.03.0143**. Juiz: Luiz Olympio Brandão Vidal. Juiz de Fora. Data de publicação: 05 de setembro de 2011. p.7)

Quanto ao incidente do banheiro masculino, foi concedida indenização no valor de R\$5.000,00 (cinco mil reais), totalizando assim um montante de 20.000,00 (vinte mil reais) pelos danos morais sofridos.

Com a decisão da primeira instância Carla Borelli e também a empresa recorreram, impetrando recurso ordinário no Tribunal Regional do Trabalho, alegando não ser suficiente o valor de R\$20.000,00 (vinte mil reais), pedindo o valor de R\$125.000,00 (cento e vinte cinco mil reais) pelos danos morais sofridos na empresa.

A empresa recorreu da decisão em recurso ordinário e em sua defesa alegou que, para ser condenada a pagar indenização por danos morais era necessário que se manifestassem seus requisitos, sendo eles, o dano, nexos causal e culpa. E que nos autos, Carla não afirmou e nem comprovou que em função do “programa de gestação” foi impedida de engravidar ou sofreu qualquer tipo de retaliação ou punição por ter engravidado. E também que a autora da ação não era uma das destinatárias do e-mail mandado por Maria Janete. E que por tudo isso, não havia provas de que a autora tenha sido exposta à situação humilhante ou constrangedora ou sequer sofrimento psicológico pelo programa.

Após essa defesa, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, entendeu que não poderia conceder a indenização pretendida pelo “programa de gestação” sob o risco de banalizar o instituto do dano moral, que segundo o tribunal tem a finalidade de garantir a recomposição do dano sofrido provocado por um ato ilícito de terceiro que danifica bens imateriais e magoa valores íntimos da pessoa. Assim, reduziu a indenização ao valor de R\$5.000,00, referente apenas ao incidente do banheiro masculino.

Então Carla Borelli recorreu ao Superior Tribunal do Trabalho em recurso de revista, que acabou por reconhecer a ilicitude da ação da gerente da empresa, dando provimento ao recurso, sob a alegação de que a empresa teve uma conduta ilícita, discriminatória e ofensiva à dignidade de todas as trabalhadoras e não só aquelas elencadas no e-mail, reconhecendo o dano moral e sentenciando a empresa a pagar uma indenização de R\$50.000,00 (cinquenta mil reais) para Carla Borelli:

“Foi reconhecida nos autos a existência de um “Programa gestacional”, instituído por uma das prepostas da empresa, no intuito de conciliar as gravidezes das empregadas com o atendimento das demandas de trabalho. Inclusive, há notícia de prova documental consistente em planilha elaborada pela gerência, estabelecendo uma fila de preferência para a atividade reprodutiva das trabalhadoras. A comprovação por si só, da existência de um plano gestacional no âmbito da empresa, acarreta a conclusão de que todas as mulheres em idade reprodutiva envolvidas naquela planta empresarial foram ofendidas em sua dignidade (destacadamente na possibilidade de decidirem com autonomia a respeito de seus projetos de vida, de felicidade e do seu corpo) e em suas intimidades, resultando discriminadas em razão de sua condição feminina. A capacidade do empregador de difundir um clima de intimidação, determinando o comportamento de suas empregadas a partir do estabelecimento desse

plano, ou causando-lhes sofrimento pela incapacidade de atendê-lo ou mesmo pelo desejo contrário ao prescrito no plano gravídico, decorre da posição de subordinação jurídica em que os empregados se colocam no âmbito da relação de emprego, revelando um espectro de eficácia que alcança todas aquelas que trabalhavam nas mesmas condições e se enquadravam na prescrição empresarial, ainda que não tenham sido destinatárias diretas da determinação da gerente. O ordenamento jurídico, para além do estabelecimento da igualdade entre homens e mulheres no art. 5º, I da Constituição Federal de 1988, já voltou seu olhar para especial vulnerabilidade das mulheres no mercado de trabalho, em razão das suas responsabilidades reprodutivas, razão por que prescreveu a ilicitude de qualquer conduta voltada ao controle do estado gravídico das trabalhadoras. Nesse sentido, os arts. 373-A e 391, parágrafo único, da CLT. Saliente-se que a pretensão abstrata de estender seu poder empregatício para além das prescrições sobre a organização do trabalho, alcançando a vida, a autonomia e o corpo das trabalhadoras, revela desrespeito grave à dignidade da pessoa humana, que não se despe de sua condição de sujeito, nem da titularidade das decisões fundamentais a respeito da sua própria vida ao contratar sua força de trabalho em favor de outrem. Está caracterizada, satisfatoriamente, a conduta ilícita e antijurídica do empregador, capaz de ofender a dignidade obreira, de forma culposa. Ao se preocupar exclusivamente com o atendimento de suas necessidades produtivas, constringendo as decisões reprodutivas das trabalhadoras, a reclamada instrumentaliza a vida das suas empregadas, concebendo-as como meio para a obtenção do lucro, e não como fim em si mesmas. Constatada violação dos arts. 5º, V e X, da Constituição Federal; 373-A e 391, parágrafo único, da CLT; e 186 do Código Civil. Indenização por danos morais que se arbitra no valor de R\$50.000, 00. Recurso de revista conhecido e provido.” (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 7ª Turma. **Recurso de Revista nº TST-RR-755-28.2010.5.03.0143**. Relator: Ministro Vieira de Mello Filho. Data de publicação: 10 de setembro de 2014. p. 29 – 31)

Como podemos apreender da decisão do recurso, a 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho entendeu que a atitude da gerente da empresa e conseqüentemente a própria empresa teve uma conduta extremamente grave, atingindo a dignidade das trabalhadoras em diversos aspectos, além disso, a decisão também tem um cunho pedagógico que visa desestimular a reiteração do ato, discriminatório e ofensivo, praticado à dignidade das mulheres.

A empresa ainda tentou novo recurso (embargos de declaração em recurso de revista), alegando que a requerente não possuía legitimidade ativa para representar as empregadas que foram atingidas com o programa gestacional, já que a mesma não foi destinatária da norma, não foi atingida, nunca cumpriu e nem foi punida pela norma, e também que não se tratava de ação coletiva proposta pelo Ministério Público do Trabalho, nem por sindicato, logo, a requerente não poderia ser contemplada por indenização de um ato que nunca lhe atingiu.

Esse recurso também não prosperou entendendo os Ministros da 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho em sua sentença, que o constringimento de ser exposta a vigência do controle gestacional, para qualquer trabalhadora, configura lesão à honra.

Após essa breve análise sobre o caso, devemos observar que, a despeito do ocorrido ter sido amplamente divulgado na mídia como um caso de assédio moral no ambiente de trabalho, tal fato não se coaduna com a realidade se considerarmos os elementos necessários para se caracterizar o assédio moral conforme a doutrina apresentada e a seguinte jurisprudência:

“ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. O termo ‘assédio moral’ foi utilizado pela primeira vez pelos psicólogos e não faz muito tempo que entrou para o mundo jurídico. O que se denomina assédio moral, também conhecido como mobbing (Itália, Alemanha e Escandinávia), harcèlement moral (França), acoso moral (Espanha), terror psicológico ou assédio moral entre nós, além de outras denominações, são, a rigor, atentados contra a dignidade humana. De início, os doutrinadores o definiam como ‘a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego’ (cf. Heinz Leymann, médico alemão e pesquisador na área de psicologia do trabalho, na Suécia, falecido em 1999, mas cujos textos foram compilados na obra de Noa Davenport e outras, intitulada Mobbing: Emotional Abuse in The American Work Place). O conceito é criticado por ser muito rigoroso. Esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas também na via contrária, e entre colegas de trabalho com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência. 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. Se a hipótese dos autos revela violência psicológica intensa sobre o empregado, prolongada no tempo, que acabou por ocasionar, intencionalmente, dano psíquico (depressão e síndrome do pânico), marginalizando-o no ambiente de trabalho, procede a indenização por dano moral advindo do assédio em questão.” (TRT-RO-01292-2003-057-03-00-3, 2ª T., Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros, DJ 11.08.2004)

Como já visto anteriormente são elementos caracterizadores do assédio moral a natureza psicológica, a conduta repetitiva e prolongada (ofensiva ou humilhante), finalidade, abusividade da conduta intencional, necessidade de dano psíquico-emocional.

Certamente que estabelecer um controle de natalidade atinge a dignidade das mulheres que trabalhavam na empresa, mas como ficou comprovado nos autos, tal controle não chegou a ser implantado, não causando assim, qualquer dano psicológico à empregada que foi beneficiada com a indenização, bem como as demais trabalhadoras as quais o e-mail era dirigido.

Também não verificamos no caso concreto a ocorrência de uma conduta repetitiva e prolongada, salvo alguns relatos de perseguição às mulheres em estado gestacional, mas que não foi o caso da autora da ação.

A finalidade do assédio moral é excluir a vítima do ambiente de trabalho, tornando esse insuportável para que a pessoa peça demissão de seu emprego, fato também não verificado no caso.

Podemos perceber no ato praticado pela gerente da empresa, certamente uma abusividade em seu poder diretivo na intenção de impor regras na livre determinação pessoal das funcionárias quanto ao seu planejamento familiar. Porém não podemos dizer se esta agiu intencionalmente com o objetivo de prejudicar em específico a pessoa de Carla Borelli, mas pelo exposto podemos entender que não houve uma ação dolosa, mas sim, uma ação ilegal e culposa em relação à dignidade e a honra das funcionárias envolvidas.

Também não ficou comprovado ao longo do processo que os fatos ocorridos geraram qualquer dano psíquico ou emocional na requerente do caso, sendo que, após os fatos, a funcionária permaneceu em sua função, vindo posteriormente a engravidar enquanto ainda trabalhava na empresa, não relatando qualquer tipo de interferência então.

Deve ficar claro que não estamos aqui defendendo as atitudes da gerente, pelo contrário, tais atos devem ser fortemente combatidos e punidos com rigor para que não tornem a ocorrer, bem como servindo de exemplo para outras empresas, mas de todo modo, o fenômeno do assédio moral, não restou configurado, tratando-se mais de um caso de abuso de poder, por parte da gerência da empresa, sobre a vida privada das funcionárias.

Ainda que às vezes o abuso de poder se apresente conjuntamente com o assédio moral, tal fato não se deu no caso em questão, pois como afirma o seguinte entendimento jurisprudencial, para se configurar o fenômeno do assédio moral, além do abuso, outros elementos como o dano psíquico-emocional, devem estar presentes:

PODER DIRETIVO. EXORBITÂNCIA. CONFIGURAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL. POSSIBILIDADE. VIOLAÇÃO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. O poder diretivo do empregador se desdobra no poder de controle, no poder disciplinar e no poder de organização, para a manutenção e ordem da entidade empregadora. Mas ele não é ilimitado, uma vez que encontra seus limites na própria CLT. Assim, acaso o empregador exorbite esse poder de mando e gestão, pode restar configurado o assédio moral, desde que o empregado tenha sido submetido a tratamento humilhante e desumano, numa evidente violação à dignidade da pessoa humana. TRT-6 - RECURSO

ORDINARIO RO 151700102008506 PE 0151700-  
10.2008.5.06.0015 (TRT-6)<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Disponível em:

<<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=EXORBIT%C3%82NCIA+DO+PODER+DIRETIVO+D+A+EMPREGADORA>> acesso em 14 de fevereiro de 2016

## 6- CONCLUSÃO

Cada vez mais surgem trabalhos e pesquisas sobre o tema do assédio moral, bem como reportagens e denúncias na imprensa. No entanto, o assédio moral é pouco compreendido e discutido nas instituições brasileiras, sendo bastante comum sua confusão com outras figuras análogas e corriqueiras no ambiente laboral.

Percebe-se também, grande aumento do número de casos sendo litigados na justiça trabalhista, principalmente em busca de reparações financeiras às vítimas. Mas também é revelado pelos pesquisadores da área que os trabalhadores expostos a esse assédio, em sua grande maioria, ainda sofrem calados ao longo do processo assediador, principalmente por medo de perder seus empregos, e no último estágio do processo chegam até mesmo, a pedir demissão acreditando-se incapacitados para exercerem suas funções.

Ao longo deste trabalho podemos analisar diversos conceitos, como o de poder diretivo, dignidade da pessoa humana e principalmente o conceito de assédio moral e seus desdobramentos, como seus elementos configuradores, bem como outros fenômenos que podem ocorrer no do ambiente de trabalho, prejudicando os funcionários, e que comumente são confundidos com o assédio moral, como o assédio sexual, o estresse no ambiente laboral, o conflito intersubjetivo no ambiente de trabalho, a gestão por injúria, agressões pontuais, más condições de trabalho, as imposições profissionais e o poder disciplinar e a Síndrome do desgaste pessoal ou *burn out*. Também verificamos de que forma o ordenamento jurídico pátrio tem tratado o assunto.

O assédio moral, como vimos, é um fenômeno destrutivo das relações de trabalho. Para ser configurado deve apresentar todos os elementos caracterizadores, sendo estes, a natureza psicológica, a finalidade, a abusividade da conduta dolosa, a repetição e prolongamento dessa conduta (ofensiva ou humilhante) e agressão à dignidade psíquica e emocional. Caso esses elementos não estejam presentes na situação concreta, o assédio não deve ser configurado.

E foi isso que se constatou no estudo de caso em questão, iniciamos o trabalho com a forte convicção que se tratava de um claro e absurdo caso de assédio moral no ambiente laboral, mas após analisar os conceitos e, sobretudo dissecar o fenômeno em seus elementos caracterizadores, podemos facilmente afirmar que não se trata do fenômeno em estudo, mas nem por isso deixa de ser menos grave, pois se tratou de um caso grave de ofensa a dignidade das trabalhadoras e exacerbação do poder diretivo da gerência da empresa.

É necessário que esses elementos estejam presentes para que o assédio moral não seja banalizado e nem confundido com outros fenômenos como, o estresse, o conflito

intersubjetivo, a gestão por injúria, agressões pontuais, más condições de trabalho, imposições profissionais, exercício do poder disciplinar e o burn out, o que tem acontecido ultimamente e que ocorreu na mídia ao tratar do caso em estudo.

Ainda que estes fenômenos possam também ocasionar a ocorrência de danos à dignidade do trabalhador, contudo, eles não devem ser confundidos com o fenômeno em estudo devido a sua capacidade de gerar danos psicológicos e emocionais em suas vítimas.

Cabe ao Direito do trabalho fornecer uma base legal, uma vez que a existente se mostra insuficiente, para mediar o conflito envolvendo as práticas das empresas e como ela pode se organizar para atingir seus fins econômicos, sem que para isso fira a intimidade, a honra, a integridade física e moral e outros direitos do trabalhador, respeitando assim, o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. O dano existencial e o direito do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v.77, nº04, abril. 2013, p. 450-458.

ANDRADE, Amanda Martins Rosa. MUNIZ, Mirella Karen de C. Bifano. O controle da utilização de banheiro no ambiente de trabalho e a ocorrência de danos morais indenizáveis ao empregado. **Revista LTr**, São Paulo, v.79, nº04, abril. 2015, p. 459-466.

ARCOVERDE, Dirceu. **Empresa de telemarketing é condenada por fazer “política de gestão”**. Notícias do TST - Tribunal Superior do Trabalho, 11 de setembro de 2014. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/10208645](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/10208645)> Acesso em 24 de abril de 2015.

ÁVILA, Rosemari P. de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2008. 148 p. Dissertação do curso de mestrado em Direito da Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2008. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp067933.pdf>>. Acesso em 24 de abril de 2015.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BARROS, Renato da Costa L. de Goes. PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário V. A distinção do Assédio Moral de Figuras Afins. **Revista LTr**, São Paulo, v.77, nº08, ago. 2013, p. 950-960.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. 34. Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 7ª Turma. **Embargos de declaração nº TST-RR-755-28.2010.5.03.0143**. Relator: Ministro Vieira de Mello Filho. Data de publicação: 17 de dezembro de 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 7ª Turma. **Recurso de Revista nº TST-RR-755-28.2010.5.03.0143**. Relator: Ministro Vieira de Mello Filho. Data de publicação: 10 de setembro de 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

GAMBA, Juliane C. Martins. MONTAL, Zélia Maria Cardoso. Tutela jurídica do trabalho da mulher – Principais aspectos da condição feminina no mundo do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v.77, nº09, set. 2013, p. 1083-1091.

JUIZ DE FORA. 5ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora. **Sentença nº 0000775-28.2010.5.03.0143**. Juiz: Luiz Olympio Brandão Vidal. Juiz de Fora. Data de publicação: 05 de setembro de 2011.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. Assédio moral no trabalho e a dificuldade da prova. **Revista LTr**, São Paulo, v.77, nº03, março. 2013, p. 286-292.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº TRT-00755-2010-143-03-00-4-RO**. Relatora: Dra. Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim. Data de publicação: 10 de abril de 2012.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. [Controle de natalidade implantado pela empresa – limites do poder de direção do empregador](#). Publicado em 18 de Fevereiro 2015. Disponível em: <<http://www.protrabalhador.com.br/nossos-direitos/321-controle-de-natalidade-implantado-pela-empresa-%E2%80%93-limites-do-poder-de-dire%C3%A7%C3%A3o-do-empregador>>. Acesso em 14 de junho de 2015.

\_\_\_\_\_. Dano existencial nas relações de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v.78, nº08, ago. 2014, p. 965-972.

\_\_\_\_\_. O assédio moral no ambiente de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v.68, nº08, ago. 2004, p. 922-930.

PESQUISA mostra que 52% dos trabalhadores já sofreram assédio. **Jornal Hoje** [online], 15 de jun. de 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2015/06/pesquisa-mostra-que-52-dos-trabalhadores-ja-sofreram-assedio.html>> Acesso em 16 de junho de 2015.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Contribuição do direito do trabalho para o combate ao assédio moral nas relações humanas. **Revista LTr**, São Paulo, v.77, nº07, julho. 2013, p.787-794.

WEISS, Denise Barros. **Elaboração de textos técnicos e científicos**. Juiz de Fora, 2001. (Apostila).