

# ASSÉDIO MORAL

Julpiano Chaves Cortez<sup>1</sup>

**Sumário:** 1. Significado 2. Denominação - Origem 3. Legislação 4. Conceito - Doutrinário - Jurisprudencial - 4.1. Conceito doutrinário 4.2. Conceito jurisprudencial 5. Concepções 5.1. Conceção objetiva 5.2. Conceção subjetiva 6. Caracterização – Elementos essenciais 6.1 Elementos subjetivos 6.2 Elementos objetivos 6.3 Elementos organizacionais 7. Classificação 7.1. Modalidades diversas 7.1.1. Quanto à hierarquia 7.1.2. Quanto à discriminação 7.1.3. Quanto à abrangência 8. Formas de concretização 9. Hipóteses 10. Consequências físicas e psíquicas 11. Responsabilidade 12. Jurisprudência

Assédio moral é a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras (OIT)

## 1. Significado

A expressão assédio deriva do verbo *assediar* que significa *perseguir com insistência ... importunar, molestar, com pretensões insistentes; assaltar*; ao passo que a expressão moral pode ser compreendida em seu aspecto filosófico, referindo-se ao agir ético, ou seja, de acordo com as regras morais ou normas escritas que regulam a conduta na sociedade, *o ser e dever-ser*, visando praticar o bem e evitar o mal para o próximo.<sup>2</sup>

*Assédio moral.* 1. Terrorismo psicológico. 2. Manipulação perversa. 3. Conduta abusiva, de natureza psicológica, por parte do empregador ou de empregados entre si, que atenta, de modo prolongado, contra a dignidade psíquica do trabalhador estável, expondo-o a situações humilhantes, que têm por efeito excluir sua relação empregatícia, vencendo-o pelo cansaço, ou deteriorar o ambiente de trabalho durante a jornada em que exerce suas funções, fazendo com que se demita por pressão (Sônia A. C. Mascaro Nascimento). Por isso, pode dar origem à responsabilidade civil por dano moral.<sup>3</sup>

## 2. Denominação – Origem

Assédio moral, também denominado terror psicológico ou *mobbing* (Itália, Alemanha e países escandinavos), *harcèlement* moral (França), *bullying* (Inglaterra), *harassment* (Estados Unidos), *acoso* moral ou psicológico (Espanha e países de língua espanhola), é uma forma de agressão prolongada no tempo, e quando praticado no ambiente de trabalho, provoca forte pressão psicológica sobre a pessoa ofendida, sendo considerado causa de estresse, atingindo a auto-estima e a dignidade do trabalhador, pondo em perigo o seu emprego.

Segundo *José Niño Escalante*, citado por *Francisco das Chagas Lima Filho*, o *mobbing* ou assédio moral é um claro fenômeno *etológico* do ser humano, já que tem suas raízes na inveja, no ressentimento, na rivalidade, no domínio e na violência como forma atávica de resolver as diferenças e os conflitos interpessoais.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Julpiano Chaves Cortez é advogado e autor de várias obras jurídicas publicadas pela LTr Editora.

<sup>2</sup> Alkimim, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de trabalho*. In: Leda Maria Messias da Silva e Marllon Beraldo – Revista LTr 74-12/1463.

<sup>3</sup> DINIZ, Maria Helena. *Dicionário jurídico*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

<sup>4</sup> LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2009, p. 25.

O assédio moral não é uma novidade nas relações de trabalho, lembra *Isabel Parelli Haddad Flaitt*, pelo contrário, sua prática ocorre desde a época em que surgiu o trabalho subordinado. No entanto, o reconhecimento deste problema laboral é um tema ainda novo, principalmente no mundo jurídico. Note-se que as primeiras abordagens acerca do assunto foram apresentadas por psicólogos e as discussões sobre assédio moral explodiram apenas na última década.

A mesma autora informa, que o termo *mobbing* (molestar, maltratar, pressionar), foi utilizado, na década de 70, pelo médico sueco, *Paul Heinemann*, para explicar as atitudes hostis identificadas entre as crianças nas escolas e na década de 80, pelo médico alemão, *Heinz Leymann*, para descrever as agressões psicológicas desencadeadas no âmbito das relações de trabalho.<sup>5</sup>

Quem descobriu o assédio moral, informa *Márcia Novaes Guedes*, definindo-o como psicoterror no trabalho, foi *Heinz Leymann* (psicólogo alemão, naturalizado sueco). *Leymann* teve a primazia de despertar o mundo científico para o fenômeno, definindo-o a partir de estudos de casos em seu consultório de psicologia. Sua bagagem teórica e experiência clínica lhe permitiram inventar um método de identificação do assédio moral, o LIPT (*Leymann Inventory Psychological Terrorism*).<sup>6</sup>

### 3. Legislação

A CF/1988 assegura como objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: *erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação* (art. 3º, III e IV). Ainda, *ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante* (art. 5º, III).

Entre nós, não existe lei trabalhista disciplinando a respeito do assédio moral. Existem Projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional. O assunto pode ser tratado por meio de negociação coletiva (convenção ou acordo coletivo do trabalho), o que tem ocorrido com pouca frequência.

Os atos que caracterizam o assédio moral não são disciplinados por lei, como ocorre em Portugal, em que o assédio moral foi regulamentado pelo Código do Trabalho.<sup>7</sup>

A definição legal de assédio moral, segundo *Fabrice Bouquilon*, é importante por três razões: para permitir que o Judiciário possa anular sanções disciplinares, despedimentos, ou medidas discriminatórias aplicadas relativamente ao empregado assediado; para que se possa alcançar a responsabilização criminal do assediador; para dar segurança à vítima, nomeando e estabelecendo os contornos do assédio.<sup>8</sup>

Na área administrativa, o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Portaria n. 604, de 1º de junho de 2000 (DOU 05.06.2000), instituiu, no âmbito

<sup>5</sup> FLAITT, Isabela Parelli Haddad. *Assédio moral no trabalho – Terror psicológico*. In: LTr Suplemento Trabalhista 122/09, p. 575.

<sup>6</sup> GUEDES, Márcia Novaes. *Assédio Moral e Straining*. In: Revista LTr, vol. 74, n. 02, fevereiro de 2010, p. 165.

<sup>7</sup> MORI, Amaury Haruo. *O assédio moral e os direitos de personalidade do trabalhador*. ANAMATRA - In: Revista Trabalhista Direito e Processo, n. 31, p. 161.

<sup>8</sup> *Apud* GOSDAL, Thereza Cristina. SOBOL, Lis Andrea. SCHATZMAM, Marina. EBERLE, André Davi. *Introdução*. In: GOSDAL, Thereza Cristina e SOBOLL, Lis Andrea Pereira (Organizadoras). *Assédio moral interpessoal e organizacional*. São Paulo: 2009, p. 15.

das Delegacias Regionais do Trabalho e Emprego<sup>9</sup>, os Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação, encarregados de coordenar ações de combate à discriminação em matéria de emprego e profissão.

Pela Portaria n. 604/2000, compete aos Núcleos (art. 2º): propor estratégias e ações que visem eliminar a discriminação e o tratamento degradante e que protejam a dignidade da pessoa humana, em matéria de trabalho (II); celebrar parcerias com organizações empresariais, sindicais e não-governamentais, objetivando a sistematização do fluxo de informações relativas a vagas disponibilizadas e preenchidas por segmentos da população mais vulneráveis à discriminação (IV); e, acolher denúncias de práticas discriminatórias no trabalho, buscando solucioná-las de acordo com os dispositivos legais e, quando for o caso, encaminhá-las ao Ministério Público do Trabalho (VI).

Alguns Estados e Municípios, em relação aos seus servidores, dispõem de regulamentação específica sobre assédio moral.

A redação dessas leis, segundo *Márcia Novaes Guedes*, segue um modelo com pequenas variações, e define o fenômeno pela reiteração sistemática da conduta contra uma determinada pessoa. Para essas leis, 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 dano ao ambiente de trabalho, à evolução profissional ou à estabilidade física, emocional e funcional do servidor.<sup>10</sup>

Apesar da existência de algumas normas de caráter local, assevera *Francisco das Chagas Lima Filho*, que é indispensável e urgente que se aprove norma de caráter nacional disciplinando o fenômeno do assédio moral nas relações laborais, pois aquelas editadas por alguns Estados e Municípios a respeito do fenômeno padecem do vício de inconstitucionalidade, na medida que compete com exclusividade à União legislar sobre Direito do Trabalho e Direito Penal (art. 22, I, da Carta de 1988), o que pode colocar em xeque a validade dessas normas de caráter estadual e municipal quando invocadas em um caso concreto perante o Poder Judiciário.<sup>11</sup>

As Convenções n. 111 e n. 155, da OIT, a Declaração Universal do Direitos Humanos, bem como o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, protegem a saúde do trabalhador e proíbem a discriminação no meio ambiente de trabalho, assegurando que as garantias econômicas, sociais e culturais integram os direitos humanos.<sup>12</sup>

No âmbito legislativo internacional, segundo *André Luiz Guedes Fontes*, já existe a proteção às vítimas do assédio moral em diversos países, dos quais podemos citar Alemanha, Itália, Suécia, Noruega, Estados Unidos e Austrália.<sup>13</sup>

O que é confirmado por *Marie-France Hirigoyen*, complementando:

Na Suíça, no quadro de uma empresa privada, são aplicáveis a lei federal sobre o trabalho relativas às medidas de higiene e de proteção da saúde,

<sup>9</sup> Atualmente Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego.

<sup>10</sup> Revista LTr 74-02/167.

<sup>11</sup> LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2009, p. 34.

<sup>12</sup> As Convenções (111 e 115) foram ratificadas pelo Brasil; para melhores esclarecimentos, consultar: SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT e outros tratados*. 3, ed., São Paulo: LTr, 2007.

<sup>13</sup> FONTES, André Luiz Guedes. *Assédio Moral no Contrato de Emprego*. In: Revista IOB Trabalhista e Previdenciária, n. 208, p. 13.

bem como o artigo 328 da Legislação do Trabalho, que trata da proteção à personalidade do trabalhador ou da trabalhadora: “O empregador é obrigado a tomar todas as medidas necessárias a fim de assegurar e melhorar a proteção da saúde, e garantir a saúde física e psíquica dos trabalhadores (...). A luta contra o assédio deve fazer parte dessas medidas, pois põe em perigo a saúde física e psíquica da pessoa assediada”.<sup>14</sup>

Por sua vez, a professora *Alice Monteiro de Barros* lembra:

A França, embora já tivesse preceitos legais capazes de enquadrar o assédio moral, adotou modelo legislativo específico em janeiro de 2002, acrescentando em seu Código do Trabalho (art. 122-49) tipos de artimanhas reiteradas de assédio moral, cujo objeto ou efeito é a degradação das condições de trabalho suscetível de atentar contra os direitos e dignidade do trabalhador, alterar sua saúde psíquica, mental ou comprometer seu futuro profissional.

A Bélgica também possui legislação sobre o assunto. A referida legislação é de 11 de junho de 2000 e visa a combater a violência no trabalho, incluindo nesse contexto o assédio moral e o sexual no local de trabalho.

No Reino Unido tramita projeto de lei sobre a dignidade no trabalho. Segundo pesquisa feita pelo Instituto de Ciência e Tecnologia de Manchester, de 1/3 à metade das doenças provocadas por estresse são geradas por assédio no emprego (*Workplace Bullying*, Andy Ellis), sendo que 1 entre 8 empregados no Reino Unido já sofreu esse terror psicológico, o que equivale a 3 milhões de empregados assediados, num total de 12 milhões de trabalhadores europeus vítimas do assédio moral.

A professora *Alice*, citando *José Maria Garcia Callejo*, afirma, que o Parlamento Europeu aprovou, em setembro de 2001, uma Resolução chamando a atenção para o fenômeno, admitindo a dificuldade de se tipificar o assédio moral, mas recomenda que os Estados-membros lutem contra ele no local de trabalho, revendo a legislação existente, complementando-a, se possível, com preceitos uniformes.<sup>15</sup>

Uma resolução adotada pela Assembleia das Nações Unidas, assegura *Marie-France Hirigoyen*, em anexo à declaração dos princípios fundamentais de justiça relativos às vítimas da criminalidade e às vítimas de abuso de poder, define as vítimas de abuso de poder da seguinte forma:

Entende-se por *vítimas* pessoas que, individual ou coletivamente, tenham sofrido algum prejuízo, principalmente uma ofensa a sua integridade física ou mental, um sofrimento moral, uma perda material, ou uma injúria grave a seus direitos fundamentais, em virtude de atos ou omissões que não constituem ainda uma violação da legislação penal nacional, mas representam violações de normas internacionalmente reconhecidas em matéria de direitos humanos<sup>16</sup>.

Como entre nós, não existe lei trabalhista disciplinando a respeito do assédio moral, a sua ocorrência configura uma modalidade de agressão aos direitos da personalidade, violando a integridade psíquica ou a dignidade da

<sup>14</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral. A violência perversa no cotidiano*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 198.

<sup>15</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Assédio Moral*. In: Revista Síntese Trabalhista, n. 184, pp. 145/46.

<sup>16</sup> HIRIGOYEN (2009:197).

pessoa humana, que é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (CF/88 – art. 1º, III).

O princípio da dignidade da pessoa humana, além de princípio, é norma jurídica e, como tal, tem aplicação direta e imediata, conforme preceitua a CF/1988 que, *as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata* (art. 5º, § 1º).

#### **4. Conceito - Doutrinário - Jurisprudencial**

O assédio moral é uma conduta ilícita reiterada que atenta contra os direitos fundamentais, violando a dignidade da pessoa humana.

Nas palavras de *Fábio Goulart Villela*, o assédio moral no trabalho, também conhecido como coação, psicoterror laboral ou *mobbing*, consiste em comportamento arbitrário que tende a acarretar dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica do trabalhador, ocasionando a degradação do meio ambiente de trabalho.<sup>17</sup>

Como visto acima, a legislação trabalhista brasileira não trata especificamente do assédio moral; a doutrina e a jurisprudência nacional é que têm se ocupado do assunto, como se verá a seguir.

##### **4.1. Conceito doutrinário**

Segundo a Organização Internacional do Trabalho – OIT, assédio moral é a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras.

Na doutrina, colheu-se os conceitos dos seguintes estudiosos:

*Emília Simeão Albino Sako*

O assédio moral é uma espécie de dominação mental que atinge o comportamento interior do ser humano, causando tensões e angústias que influem em seus desejos, comportamentos e ações. Quando praticado no ambiente de trabalho, causa transtornos emocionais, afeta os sentimentos e é fator de insegurança. As perturbações decorrentes de assédio moral no trabalho desencadeiam reações mentais e dão origem a inúmeras doenças psicossomáticas, psicológicas e psíquicas, e que podem exigir reparação pecuniária.<sup>18</sup>

*Marie-France Hirigoyen*

Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> VILLELA, Fábio Goulart. *O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana no Direito do Trabalho*. São Paulo: Revista LTr, vol. 74, n. 01, p. 87.

<sup>18</sup> SAKO, Emília Simeão Albino. *Repercussões do assédio moral no contrato de trabalho e na saúde do trabalhador*. LTr Suplemento Trabalhista n. 139/04, p. 625.

<sup>19</sup> HIRIGOYEN (2009:65).

*Márcia Novaes Guedes*

No mundo do trabalho, *assédio moral* significa todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima.<sup>20</sup>

A autora, p.38, considerando a definição dogmático-jurídica e a inestimável contribuição das ciências afins, define o assédio moral como fenômeno patológico do ambiente de trabalho, no qual uma pessoa é individualizada e escolhida como vítima e passa a sofrer ataques diretos ou indiretos, de modo reiterado, durante certo lapso de tempo, que atingem sua liberdade de comunicação, suas relações sociais, sua imagem pessoal e social, sua reputação moral e profissional e sua saúde, podendo colocar em risco sua integridade física, psíquica, emocional e moral, degradar o ambiente de trabalho e comprometer sua capacidade de resistência de manter-se no trabalho.

*Mariana Schatzmam. Thereza Cristina Gosdal. Lis Andrea Soboll. André Davi Eberle*

O assédio moral é um processo sistemático de hostilização, direcionado a um indivíduo, ou a um grupo, que dificilmente consegue se defender dessa situação. Esse processo pode ter por efeito, ou resultado algum tipo de prejuízo para o agredido, que pode ser simplesmente a criação de um ambiente hostil, que traga desconforto físico e emocional, ou até o adoecimento e a exclusão do grupo.<sup>21</sup>

*Marcelo Rodrigues Prata*

O assédio moral no trabalho se caracteriza por qualquer tipo de atitude hostil, individual ou coletiva, dirigida contra o trabalhador por seu superior hierárquico (ou cliente do qual dependa economicamente), por colega do mesmo nível, subalterno ou por terceiro relacionado com a empregadora, que provoque uma degradação da atmosfera de trabalho, capaz de ofender a sua dignidade ou de causar-lhe danos físicos ou psicológicos, bem como de induzi-lo à prática de atitudes contrárias à própria ética, que possam excluí-lo ou prejudicá-lo no progresso em sua carreira.<sup>22</sup>

*Diego Jimenez Gomes*

(...) baseando-se na concepção objetiva, pode-se definir assédio moral na relação de emprego como toda conduta reiterada, potencialmente lesiva à dignidade da vítima, exercida no local de trabalho ou em consequência dele.<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup> GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 33.

<sup>21</sup> SCHATZMAM, Marina. GOSDAL, Thereza Cristina. SOBOL, Lis Andrea. EBERLE, André Davi. *Aspectos definidores do assédio moral*. In: GOSDAL, Thereza Cristina e SOBOLL, Lis Andrea Pereira (Organizadoras). *Assédio moral interpessoal e organizacional*. São Paulo: LTr, 2009, p. 17.

<sup>22</sup> PRATA, Marcelo Rodrigues. *Anatomia do assédio moral no trabalho uma abordagem transdisciplinar*. São Paulo: LTr, 2008, p. 57.

<sup>23</sup> GOMES, Diego Jimenez. *Conceito de assédio moral – Concepções subjetiva e objetiva – Elementos e espécies*. LTr Suplemento Trabalhista 024/10, p. 102.

## 4.2. Conceito jurisprudencial

Pela ótica jurisprudencial, destacam-se:

O assédio moral constitui ato ou conduta que atenta contra a dignidade da pessoa, exercida de forma reiterada, potencialmente lesiva e não desejada, dirigido contra um ou mais trabalhadores, no entorno laboral ou em consequência deste, revelado por conduta abusiva que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica/moral ou física da pessoa do trabalhador, podendo, ainda, colocar em perigo o emprego ou degradar o ambiente de trabalho.<sup>24</sup>

O que é assédio moral no trabalho? é a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e anti-éticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização. A organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores, condicionam em grande parte a qualidade de vida. O que acontece dentro das empresas é fundamental para a democracia e os direitos humanos. Portanto, lutar contra o assédio moral no trabalho é contribuir com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais. Uma forte estratégia do agressor na prática do assédio moral é escolher a vítima e isolá-la do grupo. Neste caso concreto, foi exatamente o que ocorreu com o autor, sendo confinado em uma sala, sem ser-lhe atribuída qualquer tarefa, por longo período, existindo grande repercussão em sua saúde, tendo em vista os danos psíquicos por que passou. Os elementos contidos nos autos conduzem, inexoravelmente, à conclusão de que se encontra caracterizado o fenômeno denominado assédio moral.<sup>25</sup>

## 5. Concepções – Objetiva - Subjetiva

Na conceituação do assédio moral, deve-se levar em consideração tanto a concepção objetiva quanto a subjetiva.

Entretanto, como se observa pelos conceitos dados acima, há predominância da concepção objetiva; o que é compreensível, devido a dificuldade na comprovação dos elementos da responsabilidade subjetiva.

### 5.1. Concepção objetiva

As conceituações, regra geral, consideram o assédio moral sob o aspecto da concepção objetiva de proteção à vítima, não levando em consideração a subjetividade, a intencionalidade do agressor, como elemento essencial para a sua configuração.

Neste sentido, *Diogo Jimenez Gomes* argumenta:

Deve-se preocupar com a saúde da vítima. O que motivou alguém a tratar seu subordinado de forma hostil e desumana é irrelevante para a

---

<sup>24</sup> RO-150/2007-2-24-0-3 - Rel. Des. Francisco das C. Lima Filho.

<sup>25</sup> RO 1142.2001.006.17.00.9 - Rel. Juiz José Carlos Rizk.

configuração do assédio moral. O Direito do Trabalho tutela a integridade física dos trabalhadores, não pode perder jamais esse foco diante de argumentos retóricos utilizados para fins econômicos ou para requintes de crueldade.<sup>26</sup>

## 5.2. Concepção subjetiva

Há os defensores da subjetivada do assédio moral como elemento essencial para a sua configuração.

O elemento volitivo do agressor, a sua intencionalidade em atingir a vítima com o objetivo de afastá-la do seu local de trabalho, é fator relevante.

É o que ocorre no denominado assédio moral estratégico ou *mobbing estratégico*, conduta abusiva, reiterada e deliberada do assediador, visando a constranger o empregado a desligar-se do emprego.

No assédio moral estratégico, observa *Márcia Novaes Guedes*, o sujeito perverso está no pleno controle da situação e pode avaliar o estrago emocional causado por cada golpe aplicado.<sup>27</sup>

É bastante ilustrativo o exemplo, dado pela autora, referente a um diretor químico, com início de suas atividades em um laboratório como *office-boy* e que sofreu um processo de resfriamento (*um homem no frizer*).

De forma simplificada, reproduz-se o exemplo dado pela autora:

Um grande laboratório passou por profundas alterações depois de um processo de fusão, inclusive, com a modificação da sua diretoria.

A nova gestão procurou impor a sua diretoria, sendo que os velhos dirigentes não foram dispensados de pronto, devido serem detentores e possuidores de muitos segredos da empresa. Se despedidos imediatamente, podiam encontrar um outro emprego numa empresa concorrente, abrir uma consultoria, portanto, antes de destituí-los, eles foram colocados por um tempo no freezer.

Num primeiro momento, o diretor químico perdeu o direito à vaga no estacionamento privativo. Em seguida, a sua senha de acesso ao computador foi alterada por determinação da direção geral. Um belo dia descobriu que seu nome não figurava mais no organograma da empresa. Seu nome não constava mais no elenco de dirigentes do grupo nem mesmo naquele dos técnicos. O circuito interno de segurança o havia flagrado entrando numa das salas dos diretores ausentes, sendo advertido por ter cometido grave infração.

Dessa data em diante, começou a sentir fortes dores de barriga. Emagreceu 4 (quatro) quilos e uma noite sofreu uma hemorragia. Depois de uma série de exames, recebeu o diagnóstico de “morbo de Chron” - uma doença do intestino. No final teve que ser operado, duas semanas de hospital, quarenta dias de cama com dores no corpo e na alma, e o terror de receber uma humilhante visita do médico fiscal. Quando, finalmente, retornou ao trabalho, não encontrou Alice sua secretária, que havia sido transferida ao setor de pagamento. Assim, se encontrou sozinho, isolado e sem trabalho para fazer. Em casa fazia de tudo para parecer normal à família, ocultando tudo dos filhos e da esposa. Sua esposa, porém,

---

<sup>26</sup>LTr Sup. Trab.024/10, p. 101.

<sup>27</sup>Revista LTr 74-02/166.

percebendo a gravidade do caso, inclusive porque já fazia tempo que não mantinham relações íntimas, silenciava e não fazia perguntas.

Esse procedimento de congelamento sofrido pelo diretor químico, segunda a autora, é um caso típico de assédio moral estratégico no qual o objetivo é não apenas afastar a vítima do emprego, mas retirá-la definitivamente do mercado de trabalho, uma vez que poderia criar dificuldades na competitividade da organização.<sup>28</sup>

*Mariana Schatzmam, Thereza Cristina Gosdal, Lis Andrea Soboll e André Davi Eberle* entendem que,

o assédio moral é sempre intencional. Em outras palavras, as práticas hostis são deliberadas, mesmo que o objetivo final imediato não seja o de prejudicar o assediado. O processo de assédio pode visar: i) ao enquadramento ou à submissão de uma pessoa às regras do grupo (assédio interpessoal) ou da empresa (assédio organizacional); ii) ao aumento do ritmo do trabalho ou da produtividade (assédio organizacional).

Mais adiante os autores indagam e respondem:

Para concluirmos esta discussão, perguntamos: a que área de conhecimento e atuação serve o esclarecimento sobre a intencionalidade como um aspecto definidor do assédio moral?

Para o Direito do Trabalho é irrelevante para a caracterização do assédio moral a demonstração da existência de intenção deliberada de prejudicar, enquadrar ou excluir o assediado, porque o empregador é responsável pelo ambiente de trabalho saudável e isento de assédio. A demonstração da existência de vontade deliberada de prejudicar e causar dano pode interferir na fixação da indenização devida, que nesse caso pode ser mais elevada.<sup>29</sup>

## 6. Caracterização – Elementos essenciais

Segundo *Alexandre Agra Belmonte*, caracterizam o assédio moral a abusividade, a reiteração da conduta, a natureza psicológica da ofensa à dignidade do ofendido e a finalidade de humilhar ou subjugar a vítima.<sup>30</sup>

Para *Jorge Luiz de Oliveira da Silva*, o assédio moral não se caracteriza por eventuais ofensas ou atitudes levianas por parte do superior. Muito mais do que isto, o assédio moral somente estará presente quando a conduta ofensiva estiver revestida de continuidade e por tempo prolongado, de forma que desponte como um verdadeiro *modus vivendi* do assediador em relação à vítima, caracterizando um processo específico de agressões psicológicas. Deve estar caracterizada a habitualidade da conduta ofensiva dirigida à vítima.<sup>31</sup>

Segundo *Diogo Jimenez Gomes* constituem elementos ou requisitos essenciais para a existência do assédio moral no contrato de emprego:

- a. *elementos subjetivos* – os sujeitos ativos e passivos do assédio moral;
- b. *elementos objetivos* – representados pela conduta atípica do agressor;

<sup>28</sup> *Apud* Revista LTr 74-02//167-168.

<sup>29</sup> ZCHATZMAM (2009:30/31).

<sup>30</sup> BELMONTE, Alexandre Agra. *O assédio moral nas relações de trabalho: uma tentativa de sistematização*. In: Revista LTr, vol. 72, n. 11, p. 1331.

<sup>31</sup> *Apud* LIMA, Amarildo Carlos de. PEREIRA, Simone. *Aferição do assédio moral nas relações de trabalho – Desafios e possibilidades*. São Paulo: LTr, 2009, p. 38.

c. *elementos organizacionais* – interferência degradadora do meio ambiente de trabalho.

Na lição do autor, além dos sujeitos ativos e passivos (assediador e assediado), são indispensáveis para a caracterização do assédio moral os elementos *objetivos* e *organizacionais*.<sup>32</sup>

### 6.1. Elementos subjetivos

Os sujeitos ativos e passivos (assediador e assediado) são elementos subjetivos essenciais e indispensáveis para a configuração do assédio moral.

O assédio moral, normalmente, resulta da conduta atípica de um superior hierárquico (empregador, preposto, gerente, chefe etc.) em relação a um ou vários subordinados (empregados). Situação denominada de assédio moral vertical descendente.

O inverso pode ocorrer, em que o assediador é o subordinado e o assediado ou vítima é o superior hierárquico. Situação conhecida como assédio moral vertical ascendente e que na prática raramente acontece.

O assédio moral, ainda, pode ocorrer entre duas pessoas de mesma hierarquia (colegas de trabalho), inclusive de empresas terceirizadas, desde que haja o nexo de causalidade entre os atos ou fatos e a relação de trabalho. Neste caso, estamos diante de um *mobbing* de natureza horizontal.

### 6.2. Elementos objetivos

São considerados elementos *objetivos* do assédio moral, a conduta atípica do agressor, como a prática de atos abusivos, agressivos, repetitivos, discriminatórios, ofensivos aos direitos da personalidade, atingindo a dignidade ou integridade física ou psíquica do assediado, deixando-o inseguro, tenso, constrangido, desestabilizado, ofendido, angustiado, estressado, deprimido, inferiorizado e humilhado.

Segundo *Francisco das Chagas Lima Filho* (2009:53), a conduta agressora, além de múltiplas e variadas formas de expressão que pode adotar, se destaca como um dos elementos integrantes do comportamento ilícito do agressor.

Essa conduta é representada por atos de agressão e hostilidade, ou de comunicação hostil, sem ética e de caráter abusivo que por isso mesmo deve ser objeto de reproche em termos morais, na medida em que supõe, sob a perspectiva individual, uma perda de respeito à pessoa agredida e sob a ótica coletiva, uma deterioração intolerável das relações sociais.

Por sua vez, *Isabela Parelli Haddad Flaitt* assegura, que “qualquer conduta abusiva configurada através de gestos, palavras, comportamentos inadequados e atitudes que fogem do que é comumente aceito pela sociedade ou as práticas definidas no contrato de trabalho, pode ser caracterizada como assédio moral”.<sup>33</sup>

O assédio moral na relação de trabalho, como processo sistemático de agressões, deixa o ambiente de trabalho hostil, além de afetar a dignidade, a integridade moral e a saúde do trabalhador, o seu objetivo é desestabilizador,

<sup>32</sup>Diogo Jimenez Gomes - Suplemento cit., p. 102.

<sup>33</sup>In: LTr Sup. Jurisp. 122/09, p. 578.

configurando-se, regra geral, por condutas ou atos constantes, reiterados, repetitivos e prolongados do assediador sobre a vítima que, geralmente, sofre como consequência a perda do emprego.

*Manuel Correa Carrasco* assegura, que um dos traços caracterizadores da conduta é a persistência e a intensidade dos atos de agressão durante certo período temporal que, em regra, objetiva isolar, denegrir ou humilhar o trabalhador no seu ambiente de trabalho.<sup>34</sup>

Situações ocasionais ocorrentes no contrato de emprego, algumas passíveis de indenização por dano moral, não configuram atos de assédio moral, como se verifica a seguir e pela jurisprudência transcrita abaixo.

É o que ocorre na situação de insatisfação ou simples desconforto da pessoa e que não deve ser confundida com a prática de assédio moral.

Como pondera *Isabel Parelli*, citando *Mário Gonçalves Júnior*, devemos diferenciar o assédio moral da natural pressão decorrente do mercado cada vez mais competitivo do mundo globalizado, ou do exercício regular do direito do empregador exigir produtividade de seus empregados. Não devemos classificar um gerente de personalidade exigente, meticulosa, que exige excelência no trabalho, ou um determinado comportamento profissional, como agressor, porquanto sua conduta insere-se nas prerrogativas de seu poder de diretivo e disciplinar.<sup>35</sup>

A violação ocasional da intimidade, particularmente verificada na revista corporal e de objetos pessoais, não é assédio moral.<sup>36</sup> Estas situações, apesar de não configurarem o assédio moral, podem ser passíveis de indenização por dano moral.

Registre-se também que atos do empregador tais como transferências, mudanças de funções, avaliações de desempenho, imposição de metas, cobranças e críticas ao trabalho, se realizadas de modo objetivo e respeitoso, são legítimas manifestações do poder diretivo do empregador e, por isso, não configuram assédio moral, salvo se tais condutas apresentarem um nítido caráter retaliatório.<sup>37</sup>

O desembargador *Francisco das Chagas Lima Filho* lembra, que não constitui assédio moral qualquer decisão ou prática empresarial que seja contrária aos interesses e desejos do trabalhador, ainda que haja sido declarada ilegal ou anulada pelos tribunais. Para que se possa cogitar de *hostigamiento* ou violência psicológica torna-se necessário que a vítima seja objeto de um conjunto de atuações, ações ou omissões, que, além de seu acerto ou desacerto sob a perspectiva empresarial, configure um conjunto de atos – maltrato psicológico ou moral durante um período duradouro que, em regra, vise denegrir ou humilhar o trabalhador.<sup>38</sup>

Em sede jurisprudencial constata-se, que a configuração do assédio moral pressupõe a comprovação de uma conduta reiterada de grave violência psicológica dirigida a um trabalhador determinado, com a finalidade de hostilizá-lo no ambiente de trabalho.<sup>39</sup>

---

<sup>34</sup> *Apud* LIMA FILHO (2009:56).

<sup>35</sup> *Apud* LTr Sup. Trab. 122/09, p. 578.

<sup>36</sup> *Márcia Novaes Guedes* (2008:34).

<sup>37</sup> NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral. São Paulo, Saraiva, 2009, p. 5.

<sup>38</sup> LIMA FILHO (2009:54).

<sup>39</sup> RO 17932-2005-004-09-00-0.

### 6.3. Elementos organizacionais

O elemento *organizacional* do assédio moral destaca-se por sua interferência degradadora do meio ambiente de trabalho saudável, tornando-o deprimente, com ofensa à dignidade do assediado e ameaça ao seu emprego.

Como pondera o professor *Romita*, o ambiente ecologicamente equilibrado constitui direito fundamental de todos e, em consequência, o meio ambiente de trabalho saudável constitui direito fundamental dos trabalhadores.<sup>40</sup>

Para *Cláudio Brandão*, meio ambiente de trabalho é o conjunto de todos os fatores que, direta ou indiretamente, se relacionam com a execução da atividade do empregado, envolvendo os elementos materiais (local de trabalho em sentido amplo, máquinas, móveis, utensílios e ferramentas) e imateriais (rotinas, processos de produção e modo de exercício do poder de comando do empregador).<sup>41</sup>

Em uma sociedade que se pretende livre, justa e solidária (CF, art. 3º, I), incumbe ao empregador diligente, sob a premissa da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), promover o meio ambiente do trabalho saudável, para que o trabalhador possa executar as suas atividades com liberdade, sob a gerência da responsabilidade social.<sup>42</sup>

Dentre outras circunstâncias que podem violar a decência do meio ambiente de trabalho, é de se destacar a situação da agressão ou violência moral, conhecida como assédio moral. A prática do assédio moral viola a saúde e a segurança do meio ambiente de trabalho.<sup>43</sup>

A CF/1988 assegura o direito social ao trabalho (art. 6º), garantindo aos trabalhadores o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII), sendo que os valores sociais do trabalho constituem um dos fundamentos do Estado Democrático (art. 1º, inciso IV).

Em sentido amplo, a CF/1988 assegura que 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 (art. 225, *caput*).

O assédio moral, como conduta ilícita, é considerado ofensivo ao meio ambiente de trabalho e como tal, deve ser proibido, sob pena de lesão de direito da personalidade do trabalhador assediado, com violação de sua dignidade.

Nas palavras de *Fracisco das Chagas Lima Filho* (2009:64), tendo o *mobbing* por objetivo dominar a alma do assediado, podendo em certas situações efetivamente causar a destruição da vítima, é lógico que esse tipo de agressão também termina produzindo efeitos no trabalho do agredido.

---

<sup>40</sup> ROMITA, Arion Sayão. *Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho*. 3.ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 408.

<sup>41</sup> BRANDÃO, Cláudio. *Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador*. 1. ed. 3ª t. São Paulo: LTr, 2006, p. 71.

<sup>42</sup> TST-RR-97100-57.2009.5.09.0585.

<sup>43</sup> SILVA, Leda Maria Messias da. BERALDO, Marllon. *Direitos da personalidade na relação de emprego – Aspectos relevantes acerca do assédio moral e de sua criminalização*. *Apud Revista LTr*, vol. 74, n. 12, p. 1462.

Nessa perspectiva, parece correto afirmar que, sendo o direito ao trabalho um bem jurídico – um valor social fundamental constitucionalmente garantido –, poderá ser lesionado e isso quase sempre acontece na ocorrência de assédio.

Essa lesão do direito ao trabalho do assediado terá maior ou menor gravidade em cada caso, podendo até mesmo ser qualificada como acidente de trabalho derivado da patologia psíquica que a vítima passa a padecer como consequência da agressão. Por conseguinte, pode também levar à extinção da relação de trabalho, ou a dispensa do trabalhador, que, em certas situações, dependendo do tipo da conduta assediante, é levado a se desligar do emprego.

## 7. Classificação

O assédio é sempre resultante de um conflito. Resta saber se esse conflito provém do caráter das pessoas nele envolvidas, ou se está inscrito na própria estrutura da empresa. Nem todos os conflitos degeneram em assédio. Para que isso aconteça, é preciso a conjugação de vários fatores: desumanização das relações de trabalho, onipotência da empresa, tolerância ou cumplicidade para com o indivíduo perverso.<sup>44</sup>

Como o assédio moral resulta de uma conduta atípica do agressor, caracterizada pela prática de atos abusivos, discriminatórios, ofensivos aos direitos da personalidade, atingindo a dignidade ou integridade física ou psíquica do assediado, há várias formas de classificá-lo, dependendo do critério metodológico adotado.

O professor *Wilson Ramos Filho*, citando *Marie-France Hirigoyen*, assegura que a doutrina específica conflui para classificar o assédio moral laboral em três grandes espécies:

- a) *estratégico*;
- b) *perverso*;
- c) *institucional (organizacional e empresarial)*.

A primeira espécie, também chamada de *assédio moral estratégico*, seria aquela praticada no âmbito da relação de emprego visando a constranger o empregado a desligar-se do emprego. A segunda espécie, geralmente denominada como *assédio moral perverso*, seria aquela praticada como manifestação doentia visando a destruir psicologicamente um ou vários de seus colegas de trabalho, geralmente subordinados. A terceira espécie, o *assédio moral institucional*, engloba dois tipos de manifestações abusivas do poder diretivo: a primeira, por ocorrer no âmbito de relações de trabalho de natureza pública, estatutária ou celetista, denominada como *assédio moral organizacional*; a segunda, por ocorrer no âmbito de relações de emprego ou relações de trabalho equiparado àquelas, denominada como *assédio moral empresarial*<sup>45</sup>.

O autor assegura que o assédio moral *empresarial* é fundado em práticas gerenciais voltadas ao aumento da produtividade e da lucratividade das

---

<sup>44</sup> HIRIGOYEN (2009:102).

<sup>45</sup> RAMOS FILHO, Wilson. *Bem-estar das empresas e mal-estar laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão de recursos humanos*. In: ANAMATRA – Revista Trabalhista Direito e Processo, n. 32, p. 48.

empresas que por suas características e por sua reiteração potencialmente causam danos à saúde física ou mental dos empregados<sup>46</sup>.

Acerca da denominação, lembra o mencionado autor, o *assédio moral empresarial*, vem recebendo cognominações variadas, como *mobbing*, assédio moral organizacional, síndrome de *burn-out*, acoso psíquico empresarial, *bossing*, *bullying*, assédio institucional psicológico ou terror psicológico patronal<sup>47</sup>.

*Wilson Ramos Filho estabelece* as diferenças entre assédio moral perverso e assédio moral empresarial:

O assédio moral perverso – consiste na administração por injúria, agredindo verbalmente os subordinados hierárquicos, criando um ambiente de trabalho hostil e tenso – difere bastante do assédio moral empresarial. Neste, os métodos de gestão implantados visam ao maior aproveitamento da mão de obra, impondo condições de trabalho mais favoráveis aos interesses da empresa e de seus acionistas ou controladores. Na outra espécie, no assédio moral perverso, o abuso do poder diretivo embora também vise, por meio de insultos, a aumentar a intensidade do trabalho, decorre não dos métodos de gestão, mas do exercício arbitrário do poder diretivo<sup>48</sup>.

Em relação às três espécies (*estratégico, perverso e institucional empresarial*), a diferença está no objetivo:

No assédio moral estratégico e no perverso, o objetivo do assédio seria “molestar a vítima”, seja para constrangê-la a se desligar da empresa (estratégico), seja para destruí-la psiquicamente (perverso) praticando violência psíquica. No caso do acoso moral empresarial, o objetivo moral seria outro: apenas aumentar a produtividade dos negócios, em benefício dos detentores dos meios de produção e dos clientes, à custa do aumento do mal-estar laboral<sup>49</sup>.

## 7.1. Modalidades diversas

### 7.1.1. Quanto à hierarquia

O assédio moral na relação de trabalho pode ocorrer entre superior hierárquico e subordinado e vice-versa ou entre duas pessoas de mesma hierarquia (colegas de trabalho), inclusive de empresas terceirizadas, desde que haja o nexo de causalidade entre os atos ou fatos e a relação de trabalho.

O comportamento de um grupo não é a soma dos comportamentos dos indivíduos que o compõem: o grupo é uma entidade nova, que tem comportamentos próprios. *Freud* admite a dissolução das individualidades na multidão e nela vê uma dupla identificação: horizontal, em relação à horda (o grupo), e vertical, em relação ao chefe<sup>50</sup>.

Assim, quanto à hierarquia, o assédio moral no trabalho pode ser classificado em três modalidades:

---

<sup>46</sup> Revista cit., p. 64.

<sup>47</sup> Revista cit., p. 61/62.

<sup>48</sup> Revista cit., p. 64.

<sup>49</sup> Revista cit., p. 64/65.

<sup>50</sup> HERIGOYEN (2009:69).

- 1) *vertical* (descendente ou ascendente);
- 2) *horizontal*;
- 3) *mista* ou *combinada*.

A primeira modalidade denomina-se *assédio moral vertical*, podendo ser *descendente* (superior hierárquico x subordinado) ou *ascendente* (subordinado x superior hierárquico).

A situação de *assédio moral vertical descendente*, lembra *Hirigoyen* (2009:75) é demasiado frequente no contexto atual, em que se busca fazer crer aos assalariados que eles têm que estar dispostos a aceitar tudo se quiserem manter o emprego. A empresa deixa um indivíduo dirigir seus subordinados de maneira tirânica ou perversa, ou porque isto lhe convém, ou porque não lhe parece ter a menor importância. As consequências são muito pesadas para o subordinado.

Exemplo: abuso do poder diretivo, atos, grosserias, gestos humilhantes, repetidos e constantes do superior hierárquico, com o propósito de ridicularizar o subordinado, colocando-o em situação desconfortável e humilhante, forçando-o a pedir demissão, com o intuito de se livrar do assediado de forma menos onerosa do que a sua dispensa sem justa causa.

O *assédio moral vertical ascendente* é de menor ocorrência, raramente acontece na prática empresarial.

Como confirma *Marie-France Hirigoyen* (2009:74), é um caso bem mais raro. Pode dar-se no caso de uma pessoa vinda de fora, cujo estilo e métodos sejam reprovados pelo grupo, e que não faça o menor esforço no sentido de adaptar-se ou impor-se a ele. Pode ser também o caso de um antigo colega que tenha sido promovido sem que o serviço tenha sido consultado. Em ambos os casos, a direção não levou suficientemente em conta as opiniões do pessoal com o qual esta pessoa será levada a trabalhar.

O problema tende a complicar-se quando a relação dos objetivos do serviço não tiver sido previamente estabelecida e as tarefas da pessoa promovida duplicarem indevidamente as de algum de seus subordinados.

A segunda modalidade intitula-se *assédio moral horizontal* e ocorre entre colegas de trabalho de mesma hierarquia (colega agredindo colega).

Exemplo: comportamento invejoso e abusivo por meio de palavras, gestos e atitudes de um colega de trabalho em relação a outro, com o objetivo conseguir vantagens no emprego ou obter a preferência pessoal do superior hierárquico.

As agressões entre colegas podem também ter origem em inimizades pessoais relacionadas com a história de cada um dos protagonistas, ou na competitividade, com um tentando fazer-se valer às custas do outro<sup>51</sup>.

Na lição de *Márcia Novaes Guedes*, o assédio horizontal é a perseguição desencadeada pelos colegas de trabalho. As causas mais imediatas desse tipo de perversão são a competitividade, a preferência pessoal do chefe – porventura gozada pela vítima –, a inveja, o preconceito racial, a xenofobia, razões políticas ou religiosas a intolerância pela opção sexual ou o simples fato de a vítima ser ou comportar-se de modo diferente do conjunto dos colegas. Esta espécie de psicoterror tanto ocorre de forma individual quanto coletiva. Neste último caso, o assediado vira o “bode expiatório” do grupo, que,

---

<sup>51</sup>HIRIGOYEN (2009:72).

colaborando com o perverso, desafoga sua intolerância, preconceitos, frustrações, inveja, agravando, sensivelmente, o sofrimento da vítima<sup>52</sup>.

Do processo recursal ao TRT da 6ª Região, extraiu-se da fundamentação da sentença recorrida:

O assédio moral decorre de tortura psicológica, consubstanciada no terror de ordem pessoal, moral e psicológica, praticada contra o empregado, no âmbito da empresa, podendo ser exercida pelo superior hierárquico, por grupo de empregados do mesmo nível e pelos subordinados contra a chefia, isto é, pode ocorrer no sentido vertical, horizontal e ascendente, tem como fito tornar insuportável o ambiente de trabalho, obrigando-o a tomar a iniciativa, por qualquer forma, do desfazimento do contrato de trabalho<sup>53</sup>.

O jurista *Rodolfo Pamplona Filho* argumenta, que além do assédio moral vertical e horizontal, existe o *assédio horizontal misto*, em que é exigido a presença de pelo menos três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima. Pode-se dizer que o assediado é atingido por “todos os lados”, situação esta que, por certo, em condições normais, se torna insustentável em tempo reduzido.<sup>54</sup>

Nas palavras de *Diego Jimenez Gomes*, o assédio moral misto representa a junção das outras duas espécies ora estudadas (vertical e horizontal), configurando-se pela agressão sistemática e simultânea de pessoas com e sem mesmo nível de hierarquia da vítima<sup>55</sup>.

### 7.1.2. Quanto à discriminação

O assédio moral na relação de emprego pode resultar de ato discriminatório do empregador em relação ao empregado, como ocorre nos casos de idade, sexo, cor, religião, raça, doença etc.

As pessoas com orientação sexual diferente do padrão dominante, assevera *Francisco das Chagas Lima Filho*, que a discriminação quase sempre vem dos próprios colegas que terminam criando um ambiente propício para que ela ocorra através de chacotas, comentários desairosos, telefonemas ou cartas anônimas e outros expedientes baixos que terminam colocando a pessoa em situação de dificuldade, senão de impossibilidade para conviver com o grupo, o que a leva, quase sempre, a desligar-se da empresa<sup>56</sup>.

Como a discriminação é proibida pela Constituição e outros dispositivos legais, ela costuma ser dissimulada.

Exemplificando: empregador que dispensa empregado, sabendo que ele é portador do vírus da AIDS, alegando motivação de ordem técnica.

No exemplo, além do princípio da dignidade da pessoa humana e atento ao princípio da igualdade, aplica-se por analogia e de forma extensiva, a Lei n. 9.036 de 13 de abril de 1995, que proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua

---

<sup>52</sup> GUEDES (2008:40).

<sup>53</sup> RO n. 01362-2008-020-06-00-5. A ementa do acórdão foi transcrita no item da Jurisprudência.

<sup>54</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego*. In: Revista LTr, São Paulo, vol. 70, n. 09, p. 1080.

<sup>55</sup> *Apud* LTr. Sup. Trab. 024/10, p. 103.

<sup>56</sup> Lima Filho (2009:65).

manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes da Lei n. 9.029/1995, faculta ao empregado optar entre: a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais; ou, a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais (art. 4º, I e II).

Qualquer que seja a opção exercida pelo empregado, nos termos do dispositivo acima, ele ainda fará jus a uma indenização por dano moral resultante do ato discriminatório.

*R. M. Khamis ensina:*

Além de discriminatório o ato de dispensa do portador do vírus HIV/AIDS é de tal violência contra aquele que já se encontra fragilizado, física e psicologicamente, que pode provocar profundas lesões na esfera íntima do trabalhador, nos seus direitos de personalidade, acarretando danos morais. O desemprego, por si só, já é fator provocador de isolamento social. O acesso ao mercado de trabalho está cada vez mais competitivo, seletivo e exigente. O trabalhador, portador do vírus HIV, que abruptamente, e sem qualquer causa justificadora, que despedido, mais do que qualquer outro encontrará dificuldades gigantescas para se engajar em um novo emprego. Estigmatizado e desempregado, sofre profunda lesão em seus direitos morais e de personalidade em razão do ato ilegal praticado pelo empregador, motivado, exclusivamente pelo preconceito e discriminação<sup>57</sup>.

No exemplo em questão, a conduta do empregador, livrando-se do trabalhador, portador do vírus da AIDS, é uma conduta discriminatória, perversa, ilícita e de cunho genérico. Com esse ato de dispensa, o empregador viola direitos da personalidade do empregado, atingindo o princípio protetor da dignidade da pessoa humana, ficando configurado o assédio discriminatório.

Os Procuradores Regionais do Trabalho, *Ricardo Tadeu Marques da Fonseca* e *Thereza Cristina Gosdal*, tratando do assédio moral desencadeado contra um trabalhador, por ser ele homossexual (ou qualquer outro fundamento discriminatório, como a obesidade, a existência de doença crônica degenerativa, como a AIDS, ou outro). Neste caso, o processo de assédio está associado a uma prática discriminatória. Não apenas o princípio da isonomia e não discriminação são de mais elevada relevância social, sendo indisponíveis os direitos a eles associados, como também a conduta se configura como uma conduta genérica. Como o assédio está fundado em preconceitos, seja do empregador, seja dos colegas do assediado, a tendência é que a situação se repita se e quando ocorrer situação semelhante. Ou seja, se amanhã se descobrir na empresa que outro trabalhador é homossexual, ou é portador de HIV, ou está obeso, o processo que antes foi desencadeado em relação a um, será repetido em relação ao outro<sup>58</sup>.

Em que pese o assédio moral ser um processo sistemático, isto é, uma repetição de atos agressivos, no exemplo acima, o ato único da dispensa do empregado portador do vírus da AIDS configura uma conduta ilícita do

<sup>57</sup> *Apud* PAROSKI, Mauro Vasni. *Dano moral na Justiça do Trabalho e a polêmica sobre a prova*. In: ANAMATRA – Revista Trabalhista Direito e Processo, n. 27, 2008. p. 110 - Nota de rodapé.

<sup>58</sup> FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. GOSDAL, Thereza Cristina. *Ministério Público do Trabalho e o assédio moral*. In: GOSDAL, Thereza Cristina e SOBOLL, Lis Andrea Pereira (Organizadoras). *Assédio moral interpessoal e organizacional*. São Paulo: 2009, p. 88/89.

empregador, discriminatória e frequente, ocorrendo sempre que algum servidor seja portador de HIV.

Na via processual, a vítima no exemplo acima, portadora do vírus da AIDS e que foi dispensada, poderá impetrar ação com pedido de indenização por assédio moral e reintegração ao emprego, com todos os direitos que lhes são assegurados. Ou, alternativamente, caso não seja considerado o pedido de indenização por assédio moral, que o seja por simples dano moral.

Tanto na doutrina quanto na jurisprudência, há divergência a respeito de um ato único configurar assédio moral.

Na doutrina, *Zapf, Konorz e Kulla* defendem que há *casos excepcionais* nos quais *uma só agressão* pode ser encarada como um ato de assédio moral no trabalho, ou seja, quando há uma *violência física ou sexual* contra o alvo do ataque. Assim *v. g.*, a imposição de tratamento psiquiátrico à vítima, a abordagem sexual, o estupro, os atos libidinosos ou a lesão corporal poderiam, *in thesi*, configurar o assédio moral no trabalho.

*Marcelo Rodrigues Prata* (2008:66) comunga com o pensamento dos três pesquisadores, desde que o ato ilícito tenha “por objeto ou por efeito” a *expulsão da vítima do cenário laboral*.

Na mesma linha de entendimento, *Milton Del Trono Grosche* pondera que um ato isolado, em princípio, não caracteriza assédio. Todavia, em face de sua gravidade e de forma excepcional, um ato isolado poderá tipificar a ocorrência de assédio<sup>59</sup>.

### **7.1.3. Quanto à abrangência**

O assédio moral na relação de trabalho, no que se refere à sua abrangência, classifica-se em:

- a) *individual* – quando há violação de direitos ou interesses individuais;
- b) *coletivo* - quando há violação de direitos ou interesses coletivos.

## **8. Formas de concretização**

Para a concretização do assédio moral, há várias formas de atuação do agressor. A jurista *Isabel Ribeiro Parreira*, citada por *Amaury Haruo Mori*, apresenta quatro formas de atuação do assediador.

A primeira delas é provocar o isolamento da vítima, reconhecendo que “os principais alvos são pessoas sós e sem apoio”. Quebrado os laços com os colegas, a vítima tem dificuldade de pedir auxílio ao grupo que se afastou.

A segunda forma de atuação é utilizar o trabalho como pretexto para o ataque. Sendo assim, o superior exige a realização perfeita de determinadas tarefas sem oferecer a estrutura adequada, atribui tarefas absurdas ou inúteis, evidencia exageradamente os erros cometidos pelo trabalhador, e exige quantidade e rapidez de determinado trabalhador sem atribuir qualquer tarefa a outro.

A terceira forma de concretização do assédio moral implica em fazer referências à intimidade da vítima ao tempo em que realiza críticas ao próprio

---

<sup>59</sup> Grosche, Milton Del Trono. *O assédio nas relações de trabalho e o seu impacto na gestão de pessoas*. In: Revista LTR, vol. 75, n. 03, p. 333.

trabalho, ou fazer a vítima recordar-se de fatos particulares que magoem. É uma forma de constrangimento e ataque à autoestima e à confiança do trabalhador.

Finalmente, a quarta forma consiste na ausência de fundamento ou na gratuidade da atitude do assediador. Por esta forma o empregador adota atitudes contraditórias e sem sentido, por vezes elevando o moral do trabalhador e ato sucessivo marginalizando-o, impedindo o trabalhador de compreender o que se passa<sup>60</sup>.

Segundo *Francisco das Chagas Lima Filho* (2009:54), levando-se em conta que os atos de agressão psicológica ao trabalhador podem ser muito variados, adotando em muitas ocasiões formas sutis e rebuscadas tornando difícil até mesmo sua identificação como sendo uma conduta de assédio, é comum se admitir a agrupação em cinco tipos básicos as condutas que caracterizam o assédio, com base na classificação feita por *Leymann*, inclusive tomando-se em consideração os efeitos que elas produzem na vítima.

Desse modo, as condutas assediadoras são assim agrupadas:

- 1 – atividades de assédio que impedem a comunicação adequada da vítima no seu entorno laboral: mudança do posto de trabalho, isolamento do trabalhador em relação aos colegas, supressão do telefone, do computador, do fax, ou de outros equipamentos de trabalho que ela vinha usando para o desempenho de suas atribuições;
- 2 – atos que dificultam ou impedem a vítima ao estabelecimento de contatos sociais: não se fala com o trabalhador, se recomenda ou proíbe o resto dos colegas de falar com ele, marginalização nos locais comuns dentro da empresa ou colocado em um posto ou local que, na prática, representa isolamento total;
- 3 – atividades dirigidas a desacreditar a reputação pessoal da vítima: se lhe ridiculariza, se faz circular rumores sobre sua vida privada, se lhe atribuem problemas psicológicos ou supostas enfermidades mentais, se imitam seus gestos, se atacam suas crenças políticas ou religiosas, se critica a forma de sua origem ou nacionalidade, etc.;
- 4 – atividades orientadas a desacreditar a reputação pessoal da vítima: se lhe encomendam trabalhos inúteis ou de impossível realização; se desqualifica habitualmente o trabalho que realiza; se impede ou limita sua promoção profissional em trabalho marginando-lhe da assistência ou participação a cursos, seminário, etc.; se assinam tarefas ou trabalhos de pouco valor próprios de categorias profissionais interiores;
- 5- atividades que produzem efeitos nocivos sobre a saúde física ou psíquica da vítima: ameaças, ataques verbais, agressões sexuais, encomenda de trabalhos especialmente penosos ou perigosos, etc.

O advogado *Ernesto Lippmann* alinhava alguns fatores caracterizadores de assédio moral, reconhecendo a sua dificuldade em fazê-lo e assinalando que os casos práticos serão analisados pelo juiz<sup>61</sup>.

Caracterizam o assédio moral, dentre outras atitudes:

---

<sup>60</sup> MORI, Amaury Haruo. *O assédio moral e os direitos de personalidade do trabalhador*. In: ANAMATRA - Revista Trabalhista Direito e Processo, n. 31, 2009, p. 166/67.

<sup>61</sup> LIPPMANN, Ernesto. *Assédio sexual nas relações de trabalho*. 2, ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 37/41/42.

- \* o isolamento da(s) vítimas dos demais colegas de trabalho, separando-a(s) em sala isolada e distante, ou em local humilhante como um corredor, subterrâneo, garagem etc.;
- \* críticas públicas, tendendo para a humilhação ou ridicularização;
- \* tratar a vítima ou o grupo por um apelido pejorativo;
- \* brincadeiras, sarcasmos e piadas envolvendo o assediado;
- \* solicitar tarefas abaixo ou acima da qualificação do assediado;
- \* mandar que o empregado faça tarefas inúteis;
- \* obrigação de cumprimento de metas de resultados impossíveis.

Caracterizam, dentre outros fatores, o assédio pelo estresse:

- \* trabalho sempre além do horário, e pressão para que os trabalhos sejam efetuados inclusive em fins de semana;
- \* pressão para constante contato com o trabalho por meio de celular, ou internet;
- \* viagens constantes em horários noturnos;
- \* redução de horário para refeições, para 15 minutos, ou impossibilidade do empregado fazê-las;
- \* dispensar os adoecidos;
- \* desrespeito à licença-maternidade e às limitações físicas decorrentes da gravidez.

Não há como fazer uma definição exata daquilo que caracteriza – ou não – o assédio moral. Os casos práticos serão analisados pelo juiz, mas as linhas mestras a serem levadas em conta devem ser:

- \* o desvio habitual do poder disciplinar do empregador, de modo a caracterizar humilhação e discriminação;
- \* que sejam trazidos elementos em juízo comprovando que o empregado foi exposto a uma situação de vergonha, que gerou constrangimento e sofrimento íntimo;
- \* no caso do assédio pela sobrecarga de trabalho, o caracteriza, sobretudo a jornada intensa, combinada com intensa pressão por resultados, ou metas.

## 9. Hipóteses

Algumas hipóteses de assédio moral apresentadas por *Cláudio Armando Couce de Menezes* são evidenciadas:

- 1) Muito comum é o assédio em circunstâncias em que o empregado ou empregada gozam de estabilidade ou de alguma garantia no emprego. Nesses casos, é perpetrado através da discriminação; rigor excessivo; provocações; inação forçada; serviços superiores às forças do trabalhador, vexatórios ou distintos daqueles relacionados às suas funções.
- 2) No caso de ação movida pelo obreiro contra o patrão, quando este não é sumariamente despedido, não raro passa o empregador ou seu proposto a infernizar a vida do demandante, através de uma infinidade de expedientes, sendo ainda muito frequente a preterição em promoções, rebaixamento de fato de funções, retorno às funções originais, etc.

- 3) Despedidas, antecedidas de atos humilhantes (sala trancada, pertences pessoais na porta, gavetas esvaziadas, repreensão pública, circular interna).
- 4) Pôr o empregado, incômodo ou em relação a quem se nutre uma antipatia, a trabalhar em espaço exíguo, mal iluminado e mal instalado.
- 5) Tarefas e objetivos irrealizáveis.
- 6) Ameaças constantes de dispensa, coletiva ou individual.
- 7) Superior hierárquico que põe sempre em dúvida o trabalho e a capacidade do obreiro.
- 8) Determinado chefe que trata seus subordinados rudemente, com agressões verbais e sistemáticas.
- 9) Empregado que é vítima de comentários maldosos de ordem sexual, racial ou social.
- 10) Retorno de empregado após período de licença médica ou de outra natureza, especialmente quando de longa duração. O empresário e seus gerentes e chefes, não raro, buscam se descartar desse “problemático” trabalhador, através da inação forçada, transferência de funções e de local de trabalho e congelamento funcional, entre outros procedimentos<sup>62</sup>.

## 10. Consequências físicas e psíquicas

O dano resultante do assédio moral, reflete-se de forma permanente ou temporária, produzindo sérias consequências à saúde física ou psíquica do assediado. O evento danoso, além de atingir a saúde e a dignidade, atinge por vezes as relações pessoais e familiares da vítima.

O assédio moral, normalmente, desencadeia problemas psicológicos, especialmente, a *depressão*, doença que leva o assediado a sentir-se humilhado, oprimido, ofendido, angustiado, diminuído, desprezado e inútil.

O assédio provoca danos os mais variados à saúde da vítima, a qual passa a ter pesadelos e sonhar com o agressor, inicia severo processo de insônia, baixa a sua auto-estima; passa a ter pensamentos repetitivos e confusos, ao mesmo tempo que começa a ter dificuldade de memorização e concentração, num verdadeiro bloqueio mental; desenvolve um medo em relação ao futuro, quando não inicia um consumo exagerado de álcool ou mesmo de outras drogas; tem pensamentos suicidas ou mesmo chega a atentar contra própria vida; desenvolve dores generalizadas, passa a ter distúrbios digestivos, hipertensão arterial, dores de cabeça, depressão, angústia, ansiedade, falta de ar, diminuição do apetite, emagrecimento ou aumento de peso, sentimento de traição, raiva, mágoas e ressentimentos<sup>63</sup>.

A professora *Alice Monteiro de Barros* destaca:

O assédio moral no trabalho é um fator de risco psicossocial capaz de provocar na vítima danos à saúde, podendo ser considerado como doença do trabalho, equiparada a acidente do trabalho, na forma do art. 20 da Lei n. 8.213/91. Sob esse prisma, compete à CIPA atuar na sua prevenção e no seu combate.

<sup>62</sup> MENEZES, Cláudio Armando Couce de. *Assédio moral e seus efeitos jurídicos*. In: Revista Síntese Trabalhista, n. 162, p. 19.

<sup>63</sup> Emmanuel Teófilo Furtado, citado por FERRARI, Irany. MARTINS, Melchiades Rodrigues. *Dano moral – Múltiplos aspectos nas relações de trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 79.

O assédio moral afeta também os custos operacionais da empresa, com a baixa produtividade daí advinda, absenteísmo, falta de motivação e de concentração que aumentam os erros no serviço.

Com relação à vítima, os efeitos são desastrosos, pois, além de conduzi-la à demissão, ao desemprego, à dificuldade de se relacionar, há os sintomas psíquicos e físicos que variam um pouco entre as vítimas, dependendo do sexo. As mulheres são sujeitas, com exclusividade, a crises de choro; são também mais sujeitas a palpitações, tremores, tonturas, falta de apetite, enquanto os homens (100% deles) têm sede de vingança, ideia e tentativa de suicídio, falta de ar e passam a fazer uso de drogas.

A depressão, a insônia, a sonolência durante o dia e a dor de cabeça também se encontram presentes em ambos os sexos numa proporção mais equilibrada entre eles (cf. *site* Assédio Moral no Trabalho: cheque de humilhação!)<sup>64</sup>.

A magistrada *Rilma Aparecida Hemetério*, em artigo sobre assédio moral no trabalho, expondo a respeito das táticas de acossamento, dos graves problemas de saúde acarretados e da perda da auto-estima das vítimas, demonstra:

As táticas de acossamento vão desde a simples rejeição até a lesão criminosa. O empregado visado é submetido à difamação, achincalhamento verbal, conduta agressiva e tratamento frio e impessoal. Dentro deste quadro, algumas, vítimas, com frequência, são escolhidas para fazer as tarefas mais desagradáveis possíveis, aquelas que ninguém mais quer executar, ou recebem, propositalmente, trabalhos excessivos, os esforços de trabalhar produtivamente são sabotados, não lhes são fornecidos – ou são retiradas – as informações necessárias para o desempenho da atividade, recebem apelidos pejorativos, sofrem isolamento, recebendo sempre comentários depreciativos etc.

As vítimas sofrem graves problemas de saúde, apresentando, inúmeras vezes, depressão, insônia e crise de pânico, como efeito da intimidação, que se reflete, ainda, fora do local de trabalho. A auto-estima do trabalhador assediado se desgasta, levando-o a ter necessidade de tratamento médico ou mesmo internação em clínica de saúde psicológica, causando-lhe dano no relacionamento familiar.

A vítima do assédio sente-se agredida na sua dignidade e perde a auto-estima, uma vez que quem a assedia age com frequência, com agressividade, de forma cínica e implacável, impossibilitando reação suficiente para afastar as circunstâncias, minando a saúde física e mental do empregado, deixando-o isolado e desentrosado. A situação ocasiona sofrimento físico e mental, leva à doença e até à morte, e se traduz em fenômeno presente na vida atual dos trabalhadores que fere frontalmente a sua dignidade, afetando-lhe ainda o seu patrimônio material<sup>65</sup>.

Por sua vez, *Márcia Novaes Guedes*, analisando as consequências do assédio moral, esclarece:

Os efeitos nefastos para o organismo submetido ao assédio moral no trabalho não se limitam ao aspecto psíquico, mas atingem o corpo físico, fazendo com que todo o organismo se ressinta das agressões. Os

<sup>64</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Assédio Moral*. Revista Síntese Trabalhista, n. 184, p. 144/45.

<sup>65</sup> HEMETÉRIO, Rilma Aparecida. *Assédio Moral no Trabalho*. In: Revista IOB Trabalhista e Previdenciária, n. 208, p. 9/10.

distúrbios podem recair sobre o aparelho digestivo, ocasionando bulimia, problemas gástricos diversos e úlcera. Sobre o aparelho respiratório a queixa mais frequente é a falta de ar e sensação de sufocamento. Sobre as articulações podem ocorrer dores musculares, sensação de fraqueza nas pernas, sudorização, tremores, como também dores nas costas e problemas de coluna. Sobre o cérebro verificam-se ânsia, ataques de pânico, depressão, dificuldade de concentração, insônia, perda de memória e vertigem. Sobre o coração os problemas podem evoluir de simples palpitações e taquicardias para o infarto do miocárdio. E o enfraquecimento do sistema imunológico reduz as defesas e abre as portas para diversos tipos de infecções e viroses<sup>66</sup>.

O assédio moral, geralmente, provoca no assediado uma grande tensão interior, geradora de estresse. A respeito, *Marie-France Hirigoyen* aponta as reações do organismo e os primeiros sinais de estresse:

Diante de uma situação estressante, o organismo reage pondo-se em estado de alerta, produzindo substâncias hormonais, causando depressão do sistema imunológico e modificação dos neurotransmissores cerebrais. De início, trata-se de um fenômeno de adaptação, que permite enfrentar a agressão, seja qual for sua origem. Quando o estresse é episódico e o indivíduo consegue administrá-lo, tudo volta à ordem. Se a situação se prolonga, ou repete-se com intervalos próximos, ultrapassa a capacidade de adaptação do sujeito e a ativação dos sistemas neuroendócrinos perdura. E a persistência de elevadas taxas de hormônios de adaptação acarreta distúrbios que podem vir a instalar-se de forma crônica.

Os primeiros sinais de estresse são, segundo a suscetibilidade do indivíduo, palpitações, sensações de opressão, falta de ar, de fadiga, perturbações do sono, nervosismo, irritabilidade, dores de cabeça, perturbações digestivas, dores abdominais, bem como manifestações psíquicas, como ansiedade<sup>67</sup>.

## 11. Responsabilidade

No contrato de emprego, ocorrendo assédio moral, responde o assediador pelas reparações civis, trabalhistas e penais.

Em conclusão, *Cláudio Armando Couce de Menezes* argumenta, que o assédio moral, ou seja, a exposição prolongada e repetitiva do trabalhador a situação humilhante e vexatória no trabalho, atenta contra a sua dignidade e integridade psíquica ou física. De modo que é indenizável, no plano patrimonial e moral, além de permitir a resolução do contrato (“rescisão indireta”), o afastamento por doença de trabalho e, por fim, quando relacionado à demissão ou dispensa do obreiro, a sua reintegração no emprego por nulidade absoluta do ato jurídico<sup>68</sup>.

Por sua vez, *Mauro Vasni Paroski* lembra que o assédio moral configura ato ilícito, em face do indiscutível abuso de direito do empregador ou de alguém por ele, podendo importar em danos materiais, a exemplo da perda do emprego e gastos com tratamento médico e psicológico, além de configurar

---

<sup>66</sup>GUEDES (2008:108).

<sup>67</sup>HIRIGOYEN (2009:173).

<sup>68</sup>Revista Síntese Trabalhista, n. 162, p. 20.

grave e profundo ataque aos direitos da personalidade do empregado, ferindo com violência o seu amor próprio, a auto-estima, a boa fama, a imagem e, principalmente, sua dignidade e honra, produzindo, então, dano moral, passível de reparação<sup>69</sup>.

O jurista *Rodolfo Pamplona Filho*, tratando do assédio moral na relação de emprego assinala:

O ordenamento jurídico não pode, nem deve deixar que o assediante, violentador da dignidade da vítima, fique impune pelos atos praticados.

As consequências para o assediante podem ser analisadas sob três ordens: trabalhista (caracterização de justa causa para a extinção do vínculo empregatício), civil (responsabilidade patrimonial direta pelo dano causado) e criminal (aplicação de sanções penais, caso os atos praticados se enquadrem em tipo previamente existente).<sup>70</sup>

Por sua vez, *Denise de Fátima Stadler* lembra a força determinante da jurisprudência na solução das questões sobre assédio moral:

Não há dúvidas de que o assédio moral no trabalho é conduta que deve ser punida. As situações de prática de assédio moral têm ensejado condenações à reparação de danos morais pelos Tribunais pátrios, independentemente de a legislação a tratar especificamente do tema.

Nossos Tribunais já começam a se manifestar sobre o tema, e aqui vale lembrar a força determinante da jurisprudência. Esta vem desenvolvendo a ideia de assédio moral sem previsão legal explícita e demonstrando preparo e sensibilidade na proteção aos direitos fundamentais dos trabalhadores, no combate a atitudes perversas que podem trazer danos à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica do trabalhador<sup>71</sup>.

## 12. Jurisprudência

### Assédio moral. Configuração

Ementa: *Assédio moral – Configuração*. O que é assédio moral no trabalho? é a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e anti-éticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização. A organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores, condicionam em grande parte a qualidade de vida. O que acontece dentro das empresas é fundamental para a democracia e os direitos humanos. Portanto, lutar contra o assédio moral no trabalho é contribuir com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais. Uma forte estratégia do agressor na prática do assédio moral é escolher a vítima e isolá-la do grupo. Neste caso concreto, foi exatamente o que ocorreu com o autor, sendo confinado em uma sala, sem ser-lhe atribuída qualquer tarefa, por longo período, existindo grande repercussão em sua saúde, tendo em vista os danos psíquicos por que passou. Os elementos contidos nos autos conduzem, inexoravelmente, à conclusão de que se encontra caracterizado o fenômeno denominado assédio moral. Apelo desprovido, neste particular. Valor da indenização. Critério para a sua fixação. A fixação analógica, como parâmetro para a quantificação da compensação pelo dano moral, do critério original de indenização pela despedida imotivada, contido no artigo 478 consolidado, é o mais aconselhável e adotado pelos pretórios trabalhistas. Ressalte-se que a analogia está

<sup>69</sup> PAROSKI, Mauro Vasni. *Dano Moral e sua reparação no Direito do Trabalho*. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2009, p.109.

<sup>70</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego*. In: Revista LTr, São Paulo, vol. 70, n. 09, p. 1083.

<sup>71</sup> STADLER, Denise de Fátima. *Assédio moral*. São Paulo: LTr, 2008, p. 86.

expressamente prevista no texto consolidado como forma de integração do ordenamento jurídico, conforme se infere da redação do seu artigo 8º. Ademais, no silêncio de uma regra específica para a fixação do valor da indenização, nada mais salutar do que utilizar um critério previsto na própria legislação laboral. Assim, tendo em vista a gravidade dos fatos relatados nestes autos, mantém-se a respeitável sentença, também neste aspecto, fixando-se que a indenização será de um salário. O maior recebido pelo obreiro -, por ano trabalhado, em dobro. (TRT 17ª Reg. - RO 1142.2001.006.17.00.9 - Rel. Juiz José Carlos Rizk - DOES 15.09.2002)

### **Assédio moral. Contrato de inação. Indenização por dano moral**

*Ementa: Assédio moral - Contrato de inação - Indenização por dano moral.* A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado. Recurso improvido. [TRT 17ª Reg. RO 1315.2000.00.17.00.1 – (Ac. 2276/2001, 20.8.02) - Rel.ª Juíza Sônia das Dores Dionízio – In: Revista LTr 66-10/1237]

### **Assédio moral. Caracterização**

*Ementa: 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 freqüente (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 3º Reg. RO 01292-2003-057-03-00-3 – (Ac. 2ª T.) – Relª Juíza Alice Monteiro de Barros. DJMG 11.08.04, pág 13 - In: LTr Sup. Jurisp. 35/2004, p. 275/276]

### **Assédio moral. Repercussões sociais**

*Ementa: Assédio moral. Repercussões sociais.* A questão da ofensa à moral conflagra um subjetivismo oriundo da própria condição de cada indivíduo. Não se sente menos constrangido o trabalhador que escolhe adotar uma postura conciliadora, preferindo não detonar uma crise no ambiente de trabalho que fatalmente o prejudicará, pois a questão aqui transcende a figura do ofendido, projetando as consequências pela supressão do seu posto de trabalho a quem dele eventualmente dependa economicamente. O fantasma do desemprego assusta, pois ao contrário da figura indefinida e evanescente que povoa o imaginário popular, este pesadelo é real. É o receio de perder o emprego que alimenta a

tirania de alguns maus empregadores, deixando marcas profundas e às vezes indelévels nos trabalhadores que sofrem o assédio moral. Exposta a desumanidade da conduta do empregador, que de forma aética, criou para o trabalhador situações vexatórias e constrangedoras de forma continuada através das agressões verbais sofridas, incutindo na psique do recorrente pensamentos derrotistas originados de uma suposta incapacidade profissional. O isolamento decretado pelo empregador, acaba se expandindo para níveis hierárquicos inferiores, atingindo os próprios colegas de trabalho. Estes, também por medo de perderem o emprego e cientes da competitividade própria da função, passam a hostilizar o trabalhador, associando-se ao detrator na constância da crueldade imposta. A busca desenfreada por índices de produção elevados, alimentada pela competição sistemática incentivada pela empresa, relega à preterição a higidez mental do trabalhador que se vê vitimado por comportamentos agressivos aliado à indiferença ao seu sofrimento. A adoção de uma visão sistêmica sobre o assunto, faz ver que o processo de globalização da economia cria para a sociedade um regime perverso, eivado de deslealdade e exploração, iniquidades que não repercutem apenas no ambiente de trabalho, gerando grave desnível social. Daí a corretíssima afirmação do Ilustre Aguiar Dias de que o "prejuízo imposto ao particular afeta o equilíbrio social." Ao trabalhador assediado pelo constrangimento moral, sobra a depressão, a angústia e outros males psíquicos, causando sérios danos a sua qualidade de vida. Nesse sentido, configurada a violação do direito e o prejuízo moral derivante. [TRT 2ª Reg. RO 01117-2002-032-02-00-4 – (Ac. 6ª Turma) – Rel. Des. Valdir Florindo]

#### **Assédio moral. Sujeição do empregado. Irrelevância de que o constrangimento não tenha perdurado por longo lapso de tempo**

*Ementa: Assédio moral – Sujeição do empregado – Irrelevância de que o constrangimento não tenha perdurado por longo lapso de tempo.* Conquanto não se trate de fenômeno recente, o assédio moral tem merecido reflexão e debate em função de aspectos que, no atual contexto social e econômico, levam o trabalhador a se sujeitar a condições de trabalho degradantes, na medida em que afetam sua dignidade. A pressão sobre os empregados, com atitudes negativas que, deliberadamente, degradam as condições de trabalho, é conduta reprovável que merece punição. A humilhação, no sentido de ser ofendido, menosprezado, inferiorizado, causa dor e sofrimento, independente do tempo por que se prolongou o comportamento. A reparação do dano é a forma de coibir o empregador que intimida o empregado, sem que se cogite de que ele, em indiscutível estado de sujeição, pudesse tomar providência no curso do contrato de trabalho, o que, certamente, colocaria em risco a própria manutenção do emprego. Recurso provido para condenar a ré ao pagamento de indenização por danos provocados pelo assédio moral. [TRT 9ª Reg. RO 09329-2002-004-09-00-2 – (Ac. 2ª T. 00549/04) – Rel.ª Juíza Marlene T. Fuverki Suguimatsu - DJPR 23.01.04]

#### **Danos morais. Assédio moral configurado. Devida indenização reparatória**

*Ementa: Danos morais – Assédio moral configurado – Devida indenização reparatória.* O assédio moral decorre de tortura psicológica atual e continuada consubstanciada no terror de ordem pessoal, moral e psicológico, praticado contra o empregado, no âmbito da empresa, podendo ser exercitado pelo superior hierárquico, por grupo de empregados do mesmo nível e pelos subordinados contra o chefe, isto é, pode ocorrer no sentido vertical, horizontal e ascendente, tem como fito tornar insuportável o ambiente de trabalho, obrigando-o a tomar a iniciativa, por qualquer meio, do desfazimento do contrato de trabalho. O “mobbing” se caracteriza pela prática atual e frequente de atos de violência contra a pessoa do empregado, no qual participam, necessariamente, o ofensor, o ofendido e expectadores (grupo de empregados) uma vez que tem por objetivo humilhá-lo, constrangê-lo perante os demais colegas de trabalho. Marie-France Hirigoyen define o psicoterror como sendo “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo sem emprego ou degradar o ambiente de trabalho” (In Assédio Moral A violência Perversa do Cotidiano). *In casu*, ficou comprovado à sociedade a humilhação e constrangimento que era submetido, rotineiramente, o empregado, na presença dos demais colegas de trabalho, por ato do superior hierárquico, por não ter atingido a meta de produção, consubstanciada, no fato de usar vestes do sexo oposto, inclusive desfilar com roupas íntimas, além de sofrer a pecha de “irresponsável”, “incompetente”, “fracassado”, dentre outros. Destarte, autorizada a manutenção da

condenação em danos morais lastreada em terror psicológico. Merece ajuste, apenas, quanto ao valor da indenização, a qual fica fixada em R\$ 15.000,00, tendo como espelho a gravidade da lesão, a extensão do dano e sua repercussão, as condições das partes e princípio da equidade. Recurso ordinário provido, no particular. [TRT 6ª Reg. RO 00776-2002-006-6-00-5 – (Ac. 1ª T.) – Rel. Juiz Valdir José Silva de Carvalho – DOE 03.04.04]

**Assédio moral. Sujeição do empregado. Irrelevância de que o constrangimento não tenha perdurado por longo lapso de tempo**

Ementa: *Assédio moral – Sujeição do empregado – Irrelevância de que o constrangimento não tenha perdurado por longo lapso de tempo.* Conquanto não se trate de fenômeno recente, o assédio moral tem merecido reflexão e debate em função de aspectos que, no atual contexto social e econômico, levam o trabalhador a se sujeitar a condições de trabalho degradantes, na medida em que afetam sua dignidade. A pressão sobre os empregados, com atitudes negativas que, deliberadamente, degradam as condições de trabalho, é conduta reprovável que merece punição. A humilhação, no sentido de ser ofendido, menosprezado, inferiorizado, causa dor e sofrimento, independente do tempo por que se prolongou o comportamento. A reparação do dano é a forma de coibir o empregador que intimida o empregado, sem que se cogite de que ele, em indiscutível estado de sujeição, pudesse tomar providência no curso do contrato de trabalho, o que, certamente, colocaria em risco a própria manutenção do emprego. Recurso provido para condenar a ré ao pagamento de indenização por danos provocados pelo assédio moral. [TRT 9ª Reg. RO 09329-2002-004-09-00-2 – Rel.ª Marlene T. Fuverki Sugumatsu – DJPR 23.01.04]

**Assédio moral. Dano moral. Abuso do poder diretivo**

Ementa: *Assédio moral – Dano moral – Abuso do poder diretivo.* Quando o empregador valendo-se do seu poder diretivo, submete o empregado a tratamento humilhante e discriminatório, resta configurado o assédio moral, passível de indenização por dano moral. (TRT 14ª Reg. RO 00696.2004.402.14.00-5 – Rel.ª Juíza Maria Cesarineide de Souza Lima – DOE/AC n. 9080, 01.07.05)

**Danos morais. Assédio moral configurado. Devida indenização reparatória**

Ementa: *Danos morais - Assédio moral configurado - Devida indenização reparatória.* Constitui assédio moral a tortura psicológica atual e continuada a que é submetido o empregado, consubstanciada no terror de ordem pessoal, moral e psicológico, praticado no âmbito da empresa, podendo ser exercitado pelo superior hierárquico, por grupo de empregados do mesmo nível e pelos subordinados contra o chefe, isto é, pode ocorrer no sentido vertical, horizontal e ascendente. Tem por objetivo, via de regra, tornar insuportável o ambiente laboral, obrigando o trabalhador a tomar a iniciativa, por qualquer meio, do desfazimento do vínculo empregatício. O "mobbing" caracteriza-se pela prática atual e frequente de atos de violência contra a pessoa do empregado, dos quais participam, necessariamente, o ofensor, o ofendido e espectadores (grupo de empregados), uma vez que tem por finalidade promover a humilhação, o constrangimento perante os demais colegas de trabalho. Marie-France Hirigoyen define o psicoterror como sendo "toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho" (in "assédio moral a violência perversa do cotidiano"). *In casu*, ficaram comprovados, à saciedade, a humilhação e o constrangimento a que era submetido, rotineiramente, o empregado, na presença dos demais colegas de trabalho, por ato do superior hierárquico, por não ter atingido a meta de produção, consubstanciados na atribuição da pecha de "irresponsável", "incompetente", "fracassado", dentre outros. Cabível, destarte, a indenização por danos morais. Recurso ordinário improvido, no particular. [TRT 6ª Reg. - Proc. n. 00340-2004-005-06-00-1 - (1ª T.) - Rel. Juiz Valdir José Silva de Carvalho - DOEPE 04.02.2005].

**Assédio moral. Indenização**

Ementa: *Assédio Moral – Indenização.* Pelo que aflora da prova produzida nos autos, não há como concluir que houve lesionamento ao patrimônio íntimo da Reclamante, mormente pelo fato indubitado de que o mau humor matinal do seu chefe não era dirigido

particularmente à Autora, já que as próprias testemunhas por ela apresentadas afirmaram que todos os repórteres eram vítimas de suas variações de humor. A prova também não autoriza a conclusão inequívoca de que a Reclamante foi tratada com desrespeito, mas apenas de que havia discussões profissionais, embora os protagonistas às vezes se exaltassem além do razoável, o que não autoriza, por si só, deferimento de indenização por assédio moral. [TRT 3ª Reg. RO 01375-2004-019-03-00-7 – (Ac. 6ª T.) – Rel.ª Emília Facchini – DJMG 10.03.05]

#### **Assédio moral. Dano moral. Abuso do poder diretivo**

Ementa: *Assédio moral – Dano moral – Abuso do poder diretivo*. Quando o empregador valendo-se do seu poder diretivo, submete o empregado a tratamento humilhante e discriminatório, resta configurado o assédio moral, passível de indenização por dano moral. [TRT 14ª Reg. RO 00696.2004.402.14.00-5 – Rel.ª Maria Cesarineide de Souza Lima – DOE 01.07.05]

#### **Assédio moral. Degradação do ambiente de trabalho. Direito à indenização**

Ementa: *Assédio moral - Degradação do ambiente de trabalho - Direito à indenização*. A sujeição dos trabalhadores, e especialmente das empregadas, ao continuado rebaixamento de limites morais, com adoção de interlocução desabrida e sugestão de condutas permissivas em face dos clientes, no afã de elevar as metas de vendas, representa a figura típica intolerável do assédio moral, a merecer o mais veemente repúdio desta Justiça especializada. Impor, seja de forma explícita ou velada, como conduta profissional na negociação de consórcios, que a empregada "saia" com os clientes ou lhes "venda o corpo e ainda se submeta à lubricidade dos comentários e investidas de superior hierárquico, ultrapassa todos os limites plausíveis em face da moralidade média, mesmo nestas permissivas plagas abaixo da linha do Equador. Nenhum objetivo comercial justifica práticas dessa natureza, que vilipendiam a dignidade humana e a personalidade da mulher trabalhadora. A subordinação no contrato de trabalho diz respeito à atividade laborativa e assim, não implica submissão da personalidade e dignidade do empregado em face do poder patronal. O empregado é sujeito e não objeto da relação de trabalho e assim, não lhe podem ser impostas condutas que violem a sua integridade física, intelectual ou moral. Devida a indenização por danos morais (art. 159, CC de 1916 e arts. 186 e 927, do NCC). [TRT 2ª Reg. RO 01531-2001-464-02-00-0 - (4ª Turma) – Rel. Des. Ricardo Artur Costa e Trigueiros]

#### **Assédio moral. Caracterização**

Ementa: *Assédio moral - Caracterização* – O assédio moral, também denominado terror psicológico ou *mobbing*, consiste na exposição, sistemática e frequente, do trabalhador a situações vexatórias, humilhantes ou qualquer outro meio que cause violência psicológica, acarretando a marginalização do empregado em seu ambiente de trabalho e comprometendo a sua estabilidade emocional. [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) RO 01785-2004-026-15-00-0 – (Ac. 6496/2006-PATR, 11ª Câmara) – Rel. Juiz Flávio Nunes Campos. DJSP 17.2.06, p. 55 – In: LTr Sup. Jurisp. 17/2006, p. 131]

#### **Assédio moral. Dano. Punições por parte da empresa**

Ementa: *Assédio moral – Dano – Punições por parte da empresa*. A empresa que age dentro dos limites do seu poder de direção e mando ao aplicar punições ao empregado que não se atém às normas internas exaradas, nem às tarefas inerentes à sua função, não pratica assédio moral, não havendo ilícito nem conseqüente dano a ser reparado, com base na prova colhida. [TRT 5ª Reg. RO 01278-2005-004-05-00-5 – (Ac. 4ª T.) – Rel.ª Des.ª Nélia Neves – DJ 13.07.06]

#### **Assédio moral. Descaracterização. Tratamento deselegante. Ofensa não pessoal**

Ementa: *Assédio moral – Descaracterização – Tratamento deselegante – Ofensa não pessoal*. Por assédio moral na relação de emprego deve-se entender o comportamento traiçoeiro ou a sequência de atos patronais, ou de seus prepostos, ostensivos, de molestamento ou de importunação praticados com a intenção de enfraquecer moralmente o trabalhador, com a finalidade de forçá-lo a praticar ou deixar de praticar algo contra a sua

vontade, como por exemplo, afastar-se do emprego ou aceitar alteração contratual lesiva a seus interesses. Se as atitudes do preposto não se dirigiam de forma específica à reclamante, não tinham por finalidade impeli-la a deixar o emprego ou aceitar alteração prejudicial de seu contrato de trabalho, não configurada a ofensa pessoal e nem se pode tomar tal conduta como revestida da gravidade necessária para a caracterização do assédio moral. [TRT 3ª Reg. RO 03595-2005-091-03-00-3 – (Ac. 6ª T.) – Rel.ª Taísa Maria Macena de Lima – Publicado em: 09.05.06]

#### **Assédio moral. Caracterização. Indenização**

Ementa: *Indenização decorrente de assédio moral* – O assédio moral ocorre quando os chefes, gerentes, encarregados – Pessoas que exercem função de liderança – abusam da autoridade que receberam, interferindo de forma negativa nas pessoas as quais lideram. Atuam criando regras exceptivas para determinado empregado afetando a auto-estima e a capacidade de reagir do obreiro que, via de regra, necessita do emprego como forma de sobrevivência. O assédio moral se percebe pela conduta de superiores hierárquicos que instalam clima de terror, promovendo perseguição, estabelecendo tarefas impossíveis de serem realizadas, prazos exíguos, excesso de tarefas, ausência de tarefas, deslocamento de mesa de trabalho para local isolado dos demais empregados, rebaixamento das funções, boatos, críticas insistentes, deboches, clima de desprezo à pessoa, etc. Por ofender o direito da personalidade, o assédio moral é passível de indenização. Para que gere o direito à reparação pecuniária se submete ao preenchimento de pressupostos: ação ou omissão culposa do agente, a existência de dano real à vítima e a relação de causalidade entre a atitude do agente e os danos experimentados. A ocorrência simultânea desses elementos dá ensejo à condenação por danos morais. Recurso da reclamada não provido. [TRT 10ª Reg. - RO 00537-2003-006-10-00-4 – (Ac. 2ª T./05) – Rel.ª Juíza Heloisa Pinto Marques. DJU3 25.02.05, p. 15 - In: LTr Sup. Jurisp. 15/2005, p. 115]

#### **Assédio moral. Configuração**

Ementa: *Assédio moral – Configuração*. O assédio moral no ambiente de trabalho ocorre quando uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem sobre um colega, subordinado ou não, uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente, durante um tempo prolongado, com o objetivo de comprometer seu equilíbrio emocional. Esse comportamento não se confunde com outros conflitos que são esporádicos, ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. A exigência de metas pelo empregador, ainda que elevadas, não traduz ataque sistemático e prolongado, nos moldes descritos acima, e é insuficiente para caracterizar o assédio moral. [TRT 3ª Reg. RO 01179-2005-014-03-00-1 – (Ac. 7ª T.) – Rel.ª Alice Monteiro de Barros – DJMG 23.02.06]

#### **Assédio moral. Abuso de direito por parte do empregador**

Ementa: *Assédio moral. Abuso de direito por parte do empregador*. Segundo a autora 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. O assédio moral se configura pela utilização tática de ataques repetitivos sobre a figura de outrem, seja com o intuito de desestabilizá-lo emocionalmente, seja com o intuito de se conseguir alcançar determinados objetivos empresariais. Se, por um lado, o objetivo pode ser apenas e tão somente a "perseguição" de uma pessoa específica, objetivando a sua iniciativa na saída dos quadros funcionais, pode, também, configurar o assédio moral na acirrada competição, na busca por maiores lucros, instando os empregados à venda de produtos, ou seja, a uma produção sempre maior. O assédio ocorre pelo abuso do direito do empregador de exercer o seu poder diretivo ou disciplinar: as medidas empregadas têm por único objetivo deteriorar, intencionalmente, as condições em que o trabalhador desenvolve o seu trabalho, numa desenfreada busca para atingir os objetivos empresariais. O empregado, diante da velada ameaça constante do desemprego, se vê obrigado a atingir as metas sorrateiramente lhe impostas - ferindo o decoro profissional. [TRT 3ª Reg. RO 01301-2003-011-03-00-9 – (Ac. 1ª T., julg. 16.8.04) – Rel.ª Juíza Adriana Goulart de Sena. DJMG 20.08.04. *Apud* FERRARI & MARTINS (2006, p. 82)]

### **Danos morais. Assédio moral**

Ementa: *Danos morais. Assédio moral.* A prova documental e oral, inclusive o depoimento da testemunha da reclamada, é absolutamente favorável à alegação da reclamante de que vinha sendo discriminada em face da sua condição de gestante, pela determinação de que não fizesse contato com seus clientes e não tivesse acesso à *Internet* no desempenho de seu mister de gerente de conta de investimentos, tudo com o objetivo de forçá-la a renunciar à estabilidade provisória de que era detentora e se desligar do quadro de empregados do banco. É evidente o ato lesivo praticado pelo reclamado, em total desrespeito à condição da reclamante, com inegável repercussão nos bens imateriais tutelados pela Constituição Federal, razão pela qual a indenização por danos morais é medida legal que se impõe. [TRT 3ª Reg. RO 00738-2004-016-03-00-8 – (Ac. 7ª T.) – Rel. Juiz Ronan Neves Koury. DJMG 25.1.05, p. 12. *Apud* FERRARI & MARTINS (2006, p. 89)]

### **Assédio moral. Ônus da prova**

Ementa: *Assédio moral – Ônus da prova.* A Autora trabalhou para o Réu no período compreendido entre 18.08.89 e 11.08.05 e ajuizou a ação sob o argumento de que sofrera assédio moral por parte de sua superior hierárquica (perseguição). A única testemunha ouvida, indicada pela própria Reclamante, sequer foi empregada do Réu, mas apenas aluna, e só disse ter visto tê-la visto nervosa e tendo dificuldade para ministrar aulas. Só falou da superiora, apontada como algoz na inicial e no recurso, para dizer que não a conheceu. Nesse diapasão, por constitutivo de seu direito (arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC), cabia à Autora a prova dos fatos narrados na peça de ingresso, hábeis a caracterizar a ofensa ao seu patrimônio ideal. Desse vencilho probatório não se desincumbiu, todavia. Para que um dano moral seja indenizável é indispensável a existência de ato ilícito por parte do empregador, que cause ao trabalhador abalo em seu patrimônio moral e lhe afete a vida privada, a imagem e a honra (nexo causal). O dano moral exsurge da gravidade do ilícito perpetrado, tendo em vista sua repercussão na esfera extrapatrimonial da vítima, impingindo-lhe dor, sofrimento, constrangimento, humilhação, menosprezo, baixa auto-estima etc. Trata-se de dano extraído de presunção decorrente da própria gravidade do fato em relação ao contexto vivenciado pela vítima, o que não se comprova através de testemunha que nada sabe sobre o relacionamento com a superiora hierárquica. [TRT 9ª Reg. RO 00297-2006-673-09-00-7 – (Ac. 1ª T. 34648/07) – Rel. Ubirajara Carlos Mendes – DJPR 23.11.07]

### **Assédio moral. Caracterização e consequências**

Ementa: *Assédio moral – Caracterização e consequências.* Comprovada a conduta do preposto do empregador, superior hierárquico do autor, de cunho rígido, ameaçador, humilhante, de repressão excessiva e sem justo motivo, ao longo de extenso período do pacto laboral, e sem que se prove qualquer excludente de ilicitude ou culpa exclusiva da vítima, configura-se o assédio moral, bem como a necessidade de compensação pelos danos morais dele decorrentes. [TRT 14ª Reg. RO 00063.2007.101.14.00-9 – (Ac. 2ª T.) – Rel. Juiz Convocado Shikou Sadahiro – DOJT n. 110, 20.06.07]

### **Assédio moral. Requisitos característicos. Indenização por danos morais. Inexistência**

Ementa: *Assédio moral – Requisitos característicos – Indenização por danos morais – Inexistência.* Na configuração do assédio moral, faz-se imprescindível a presença de dois requisitos característicos: a agressão à dignidade, integridade psíquica ou física do trabalhador, com desestabilização pessoal e do contexto profissional, e a repetição da conduta assediadora, com seu prolongamento no tempo. A indenização por danos morais em decorrência de assédio moral somente pode ser reconhecida quando estiver calcada em provas seguras acerca da conduta abusiva do empregador ou de seu preposto, consubstanciada pela pressão, agressão psicológica ou pela violência sub-reptícia, por gesto, por palavras, de forma repetitiva e prolongada no tempo, que fere a dignidade do trabalhador, bem como acerca do necessário nexo de causalidade entre a conduta violadora e a dor experimentada pela vítima. Neste contexto, o tratamento descortês por parte do preposto da Reclamada, ainda que absolutamente reprochável, não é suficiente, por si só,

para caracterizar o fenômeno do assédio moral, máxime quando ausente prova de que a conduta desrespeitosa era exercida diretamente sobre o Autor e, ainda, que se perpetrava no tempo, de forma repetitiva e sistemática. Ausentes, pois, provas da existência dos elementos característicos do assédio moral, afasta-se a responsabilidade do empregador pela reparação do dano noticiado pelo empregado. [TRT 23ª Reg. RO 01890.2005.007.23.00-9 – (Ac. 1ª T.) – Rel. Des. Tarcísio Valente – DJE/TRT 23ª Reg. 26.03.07]

#### **Assédio moral. Indenização**

Ementa: *Assédio moral – Indenização*. Demonstrado, pela prova dos autos, que a obreira foi vítima de perseguição por parte da reclamada, que afastou-a de sua função, relegando-a a uma situação de ociosidade forçada, em represália a uma reportagem cuja autoria lhe teria sido atribuída, resta caracterizada a prática de assédio moral, impondo-se o dever de reparar a lesão sofrida. [TRT 18ª Reg. RO 1628-2006-004-18-00-3 – Rel. Marcelo Nogueira Pedra – DJe 18.06.07]

#### **Assédio moral. Dano moral. Limite do poder de mando**

Ementa: *Dano moral – Limite do poder de mando – Assédio moral*. É compreensível que o empresário vise ao lucro. É com este objetivo que se lança no mercado e investe capital. Mas isso não lhe dá o direito de exigir dos seus colaboradores – subordinados – a prática de atos humilhantes e constrangedores. O empregador extrapola o seu poder de mando no momento em que exige uma competição acirrada em busca de resultados, deixando de respeitar os limites individuais de cada um daqueles que coloca sob o seu comando hierárquico. [TRT 12ª Reg. RO 00908-2006-001-12-00-8 – (Ac. 1ª T.) – Rel.ª Lourdes Dreyer – DOE 6.2.07]

#### **Dano moral. Assédio moral. Prática de atividades ditas “motivacionais” que atingem a dignidade da pessoa e o valor do trabalho humano. Fixação de indenização**

Ementa: *Dano moral – Assédio moral – Prática de atividades ditas “motivacionais” que atingem a dignidade da pessoa e o valor do trabalho humano – Fixação de indenização*. Indubitavelmente que a instabilidade emocional gerada no empregado que se recusa de participar de reiteradas práticas chamadas de “motivacionais”, que maculam a dignidade da pessoa e o valor do trabalho humano (dança, performance, ranking dos piores, uso de fantasias, etc.) ou que delas participa contrariamente a sua vontade interior implica dano moral. Obviamente, a obrigatoriedade na participação das “brincadeiras” nem sempre é explícita, pois, no mais das vezes, é subliminar, dissimulada e engenhosa, fazendo com que o empregado não queira se sentir excluído ou relegado pelo grupo de trabalho, e surge pelo próprio constrangimento e embaraço a que é submetido perante seus colegas de labuta. Nesses casos é, até mesmo, presumível a privação do bem-estar da pessoa, com evidente menoscabo espiritual e perturbação anímica, haja vista o constrangimento, a humilhação e outros sentimentos negativos. Nessa situação se vê o trabalhador privado da saúde integral do corpo e da mente e tem reduzida ou eliminada, ainda que temporariamente, a sua capacidade produtiva. [TRT 12ª Reg. RO 06392-2005-026-12-00-0 – (Ac. 1ª T.) – Rel.ª Juíza Águeda M. L. Pereira – DOE 14.5.07]

#### **Assédio moral. Configuração**

Ementa: *Assédio moral - Configuração*. A mera falta de urbanidade no trato do superior hierárquico com seus subordinados não caracteriza, por si só, assédio moral. Sua configuração pressupõe a comprovação de uma conduta reiterada de grave violência psicológica dirigida a um trabalhador determinado, com a finalidade de hostilizá-lo no ambiente de trabalho. Recurso do reclamante a que se nega provimento. [TRT 9ª Reg. RO 17932-2005-004-09-00-0 – (Ac. 1ª T. 04826/08) – Rel. Benedito Xavier da Silva. DJPR 15.2.08, p. 753. In: LTr Sup. Jurisp. 14/2008, p. 107]

#### **Assédio moral. Indenização por dano moral e material**

Ementa: *Recurso de revista - Indenização por dano moral e material - Assédio moral - Utilização de expressão depreciativa da condição física do empregado - Requisitos ensejadores - Matéria de prova - Súmula n. 126 do TST* - A decisão recorrida está amparada na prova testemunhal, que reconheceu nexos de causalidade entre a conduta da empresa e o

dano alegado pelo reclamante, em face de ofensa a sua condição física e a sua capacidade profissional. O empregador deve estabelecer um ambiente de trabalho com tratamento de dignidade e respeito ao trabalhador, não sendo razoável que se proceda a discriminação em razão de peso, ou qualquer outro, atribuindo incapacidade para o trabalho apenas em razão da condição física do empregado. Estando, assim, a decisão atrelada aos fatos e à prova produzida, aplicável o entendimento consagrado na Súmula 126 deste Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista não conhecido. [TST-RR-145/2006-872-09-00.4 – (Ac. 6ª T.) – 9ª Reg. – Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga. DJU 15.2.08, p. 1.087 – In: LTr Sup. Jurisp. 18/2008, p. 139]

#### **Assédio moral. Indenização reparador do dano**

Ementa: *Assédio moral - Indenização*. A violência psíquica por parte do empregador, que submete seus vendedores ao terror constante de não atender às expectativas ou às metas de produtividade por ele fixadas, sendo, em razão disso, expostos ao ridículo perante toda a empresa, através de fotos e e-mails, além de serem obrigados a submeter-se a brincadeira vexatória que os identifiquem com imagens negativas ou pejorativas, atinge o que há de mais caro ao ser humano, no âmbito de suas relações sociais e de trabalho: imagem e auto-estima. Caracteriza, pois, a figura do assédio moral no trabalho, sendo devida a indenização reparadora do dano, nos termos dos arts. 186 e 927 do CCB. [TRT 3ª Reg. RO 00460-2007-114-03-00-7 – (Ac. 8ª T.) – Relª Des. Cleube de Freitas Pereira. DJMG 30.1.08, p. 26. In: LTr Sup. Jurisp. 16/2008, p. 123]

#### **Assédio moral. Necessidade de prova robusta para sua configuração. Cobrança de cumprimento de metas sem abusos por parte do empregador. Amparo no princípio do maior rendimento. Inexistência de ilicitude**

Ementa: *Assédio moral – Necessidade de prova robusta para sua configuração – Cobrança de cumprimento de metas sem abusos por parte do empregador – Amparo no princípio do maior rendimento – Inexistência de ilicitude*. O assédio moral, como espécie do gênero dano moral, tal como este, demanda, para seu reconhecimento, robusta prova do dano imaterial efetivamente sofrido pelo trabalhador, não se sustentando somente na impressão subjetiva do empregado acerca de lesão a direito ínsito de sua personalidade. Assim, a mera alegação de perseguições e cobranças de metas, não enseja dever de indenização. E, ainda que provado o estabelecimento de metas a serem cumpridas e sua respectiva cobrança, a ré, ao assim proceder, não incorre em qualquer ilicitude. Desde que não configurados abusos, a exigência de maior produtividade, mensurada pelo aumento de vendas, é da própria essência do capitalismo, encontrando suporte até mesmo no princípio do maior rendimento (ou princípio do rendimento), que também fundamenta o direito do trabalho, em contraposição aos demais princípios trabalhistas com enfoque na proteção do trabalhador. Recurso a que se nega provimento. [TRT 9ª Reg. RO 03911-2007-661-09-00-3 – (Ac. 4ª T. 05638/08) – Rel.ª Sueli Gil El-Rafihy – DJPR 22.02.08]

#### **Assédio moral. Ausência de prova da configuração**

Ementa: *Assédio moral – Ausência de prova da configuração*. O assédio moral tem como definição a exposição de trabalhador ou de trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas no exercício de suas funções, originária de um ou mais chefes, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho, forçando-a a desistir do emprego. No caso dos autos, a prova não confirma o quadro apontado na inicial. A conduta do gerente (superior hierárquico) não representou nenhuma situação vexatória ou constrangedora para a demandante capaz de lhe causar aflição, angústia ou desequilíbrio em seu bem estar. O que se extrai da prova é que o recebimento do malote se dava por qualquer empregado disponível e, no dia do desaparecimento do dinheiro, apenas foi perguntado quem havia recebido o malote, indagação esta que, por certo, não ofende e não implica em acusação. Recurso da reclamante a que se dá provimento. [TRT 9ª Reg. RO 00476-2007-024-09-00-6 – (Ac. 4ª T. 06960/08) – Rel. Arnor Lima Neto – DJPR 07.03.08]

#### **Assédio moral. Uso de banheiro. Tratamento vexatório. Responsabilidade civil**

Ementa: *Responsabilidade civil por ato ilícito. Assédio moral. Uso de banheiro. Tratamento vexatório. Cabimento*. O empregador está sujeito ao pagamento de indenização, quando adota conduta que atinge a honra do trabalhador, expondo-o a situações

humilhantes. O poder potestativo está sujeito a limites, e não pode desprezar os valores da dignidade, da honra e da auto-estima do empregado. [TRT 6ª Reg. - RO 01587-2008-020-06-00-1 – (Ac. 3ª T.) - Rel. Juiz Conv. Theodomiro Romeiro dos Santos – DEJTPE 02/10/2009 – In: Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário n. 32, p. 156]

**Assédio moral. Violência psicológica não caracterizada. Não cabimento de indenização**

Ementa: *Direito do trabalho - Processo trabalhista - Assédio moral - Violência psicológica não caracterizada - Incabimento de indenização.* Com efeito, para que se configure o assédio moral é necessário que a violência psicológica seja de tal monta que possa causar a desestruturação psíquica da vítima em sua harmonia e integridade, bem como que os episódios que ensejaram o dano não sejam esporádicos, mas constantes. A ocorrência de aborrecimentos cotidianos no trabalho, insuscetíveis de causar o desequilíbrio psicológico denunciado não caracteriza a figura do assédio moral. Indenização incabível. Recurso autoral a que se nega provimento. [TRT 6ª Reg. - RO 01362-2008-020-06-00-5 – (Ac. 1ª T.) - Rel. Juiz Ibrahim Alves Filho – In: Revista IOB Trabalhista e Previdenciária, n. 246, p. 136, ementa 26275]

**Assédio moral. Dano moral. Responsabilidade do empregador**

Ementa: *Dano moral - Responsabilidade do empregador -* De acordo com o disposto no art. 5º, caput e inciso X, da Constituição Federal, todos são iguais perante a lei, sem distinção alguma, garantindo-se a todos a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. Revelando a prova dos autos que o reclamante era frequentemente humilhado e exposto ao ridículo pelo seu superior hierárquico na frente dos demais empregados, sendo motivo de chacotas diversas, está correto o julgado que condenou a reclamada na indenização do dano moral, considerando que o empregador responde pelos atos de seus empregados, serviços e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou por ocasião dele (art. 932, III, Código Civil), sendo essa responsabilidade objetiva (art. 933, C. Civil), bastando a existência do elo de causalidade entre o dano moral e o ato do agente, para que surja o dever de indenizar, o que foi comprovado nos autos. Sentença mantida. [TRT 15ª R. – Proc. 38.328/03 (32432/04 – PATR) – 3ª T. – Rel. Juiz Lorival Ferreira dos Santos – DOESP 27.08.2004. In: Revista Síntese Trabalhista, n. 186, p. 61]

**Assédio moral. Insistência do empregador em determinar o cumprimento de transferência ilegal do empregado. Caracterização**

Ementa: *Assédio moral - Insistência do empregador em determinar o cumprimento de transferência ilegal do empregado - Caracterização.* Os elementos dos autos comprovam que o empregador já havia manifestado a intenção de despedir o reclamante, pois chegou a dispensá-lo sem justa causa, vindo a reintegrá-lo no emprego posteriormente em face de estabilidade provisória de que o reclamante era portador. Não obstante a sua estabilidade no emprego, o empregador determinou ilicitamente a sua transferência do local de trabalho, tendo este resistido, colocando-se à disposição da empresa no local onde sempre atuou, apesar do recolhimento de seu crachá. Pois bem, restando comprovado nos autos que a transferência pretendida pela empresa era ilegal, a insistente convocação do obreiro (apesar da justa recusa por parte deste), para que assumisse seu emprego em outra cidade, com a publicação, inclusive, de fato que denegriu a imagem do trabalhador (publicação de notícia de abandono de emprego sem justificativa da necessidade de serviço em jornal da cidade) constitui assédio moral, assegurando ao trabalhador a reparação civil pelo dano moral sofrido, uma vez que o “jus variandi” do empregador encontra limites no “jus resistendae” do empregado, não lhe sendo lícito ultrapassar os limites do bom senso quando da manifestação de sua autoridade e de seu poder de mando, na medida em que este não é absoluto. Recurso Ordinário não provido. [TRT 15ª Reg. - RO 00760-2004-121-15-00-6 – Rel. Juiz Lorival Ferreira dos Santos]

**Assédio moral no ambiente de trabalho. Violência moral comprovada. Indenização devida**

Ementa: *Assédio moral no ambiente de trabalho – Violência moral comprovada – Indenização devida.* A figura do assédio moral no ambiente de trabalho é prática antiga, mas apenas recentemente se reconhece sua existência e reparação. É uma forma de violência moral, acima de tudo, um desrespeito à dignidade da pessoa humana, ao que, restando comprovado o assédio é devida a indenização. Recurso Improvido. [TRT 14ª Reg. RO 00733.2007.004.14.00-8 – (Ac. 1ª T.) – Rel.ª Des.ª Vânia Maria da Rocha Abensur – DE TRT 14ª Reg. n. 036, 17.02.08]

#### **Assédio moral. Configuração**

Ementa: *Assédio moral.* Configura-se quando o empregado é vítima de abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa (sem conotação sexual ou racial), com o fim de intimidá-lo a praticar atos contra a sua vontade, por meio de intimidações, humilhações, descrédito, ameaças ou mesmo descrédito e isolamento, causando-lhe constrangimento físico ou psicológico. [TRT 5ª Reg. RO 0118400-76.2007.5.05.0611 – (Ac. 2ª T.) – Rel. Juiz Convocado Het Jones Rios – DJ 24.04.08]

#### **Dano moral. Assédio moral. Propagação de fatos distorcidos ou lesando a honra e dignidade do trabalhador. Configuração**

Ementa: *Danos Morais – Assédio Moral – Indenização* – A interferência do Judiciário se faz necessária quando a conduta empresarial ultrapassa limites, atingindo a própria personalidade do empregado, pois não tem a empregadora autorização alguma, para repassar a outros trabalhadores, como conduta do certo ou errado, difamações de outro empregado, propagando fatos distorcidos ou lesando a honra e dignidade do mesmo, sem comprovação cabal de prática de atos irregulares ensejadores de punição. [TRT 3 Reg. RO 00047-2007-105-03-00-1 – (Ac. 8ª T.) – Rel. Juiz Convocado Paulo Mauricio R. Pires - DJMG 06.10.07, p. 25 – In: LTr Sup. Jurisp. 03/2008, p. 19]

#### **Dano Moral. Assédio moral. Inatividade e proibição de entrar na empresa quando chegava mais cedo. Configuração**

Ementa: *Assédio moral – Configuração* - O terror psicológico dentro da empresa, que caracteriza o assédio moral, é manifestado através de comunicações verbais e não-verbais, como gestos, suspiros, levantar de ombros, insinuações, zombarias, que visam desestabilizar emocionalmente o empregado, humilhá-lo, constrangê-lo, indo do seu intencional isolamento dos demais colegas, numa "sala de castigos", por exemplo, por não haver alcançado a meta de vendas, a atos que forcem seu pedido de demissão e até, em casos extremos, o suicídio. Na hipótese, o fato de ser forçada a ficar inativa em uma sala, bem como de ser proibida de entrar na empresa quando chegava mais cedo por ordens do próprio empregador, claramente feriu a dignidade da autora, mormente por estar grávida, razão pela qual deve ser mantida a sentença que condenou o reclamado ao pagamento de indenização por danos morais. Recurso ao qual se nega provimento. [TRT 23ª Reg. RO 00507.2007.031.23.00-0 – (Ac. 1ª T.) – Rel. Des. Roberto Benatar - DJE/TRT 23ª Reg. n. 358/07, 13.11.07, p. 10 – In: LTr Sup. Jurisp. 06/2008, p.43]

#### **Dano moral. Assédio moral. Obrigatoriedade de uso de material de propaganda política de determinado candidato. Imposição de voto. Caracterização de assédio moral**

Ementa: *Dano moral - Obrigatoriedade de uso de material de propaganda política de determinado candidato - Imposição de voto - Caracterização de assédio moral* – 1. Conforme estabelece o art. 5º, X, da CF, o dano moral passível de indenização diz respeito à violação da imagem, honra, vida privada e intimidade da pessoa. 2. Na hipótese vertente, o Regional assentou que a Reclamada impôs a seus empregados, dentre eles o Reclamante, que votassem em um determinado candidato político, filho do diretor da Empresa, bem como usassem brindes de campanha, tais como camisetas, bonés e adesivos. Além disso, por óbvio, era proibida a utilização de propaganda referente ao candidato adversário, inclusive com ameaças de que o não-atendimento das exigências patronais implicaria ausência de contratação para a próxima safra. De fato, eventuais empregados que optaram por apoiar o candidato adversário não foram recontratados. 3. Verifica-se, portanto, conforme relatado pelo acórdão recorrido, que o Obreiro passou pelo constrangimento de fazer companhia e votar em candidato político escolhido pela Reclamada, ato suficiente para caracterizar a violação dos direitos da personalidade constitucionalmente protegidos. Assim, o

entendimento adotado pelo Regional, que manteve a sentença na parte que condenou a Reclamada ao pagamento de indenização por dano moral, não viola o art. 5º, V e X, da CF, mas resulta justamente da sua observância. Já os arestos trazidos a cotejo afiguram-se inespecíficos, incidindo o óbice das Súmulas 23 e 296, I, do TST. Agravo de instrumento desprovido. [TST-AIRR-2.534/2005-562-09-40.6 – (Ac. 7ª T.) – 9ª Reg. – Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho - DJU 07.12.07, p. 1.368 – In: LTr Sup. Jurisp. 06/2008, p.43]

#### **Dano Moral. Assédio moral. Cobranças de metas. Não configuração**

*Ementa: Assédio moral - Cobranças de metas - Não configuração - Para configuração do assédio moral e conseqüente responsabilização do empregador por sua indenização, é mister que estejam presentes os seguintes elementos: a) intensidade da violência psicológica; b) lapso temporal em que ocorre o assédio; c) conduta do empregador com objetivo de causar dano psíquico ou moral ao empregado para marginalizá-lo no seu ambiente de trabalho; d) comprovação do dano. No caso dos autos, a alegação de assédio moral cinge-se à cobrança supostamente excessiva de metas. Ocorre que a prova testemunhal comprovou que não houve abuso por parte do empregador. A cobrança do atingimento de metas não extrapola o poder diretivo do Reclamado, pois faz parte do elemento "subordinação jurídica", que compõe o vínculo empregatício. Portanto, o assédio moral é inexistente. Recurso a que se nega provimento, no particular. [TRT 9ª Reg. RO 02555-2006-020-09-00-5 – (Ac. 4ª T., 28912/07) – Rel. Arnor Lima Neto - DJPR 05.10.07 – In: LTr Sup. Jurisp. 07/2008, p.53]*

#### **Dano Moral. Assédio moral. Ofensa à norma jurídica do empregador manter um ambiente laboral saudável. Indenização por dano moral**

*Ementa: Assédio moral - Ofensa à norma jurídica do empregador manter um ambiente laboral saudável - Indenização por dano moral - É dever jurídico da empresa manter o meio ambiente do trabalho saudável, seja no plano físico, seja no psicológico. Constitui ato ilícito do empregador conduta que fere direitos da personalidade do empregado, através de ações representadas por exigência abusiva de metas, com pressão psicológica e ameaça de dispensa, bem como a transferência de agência, onde passou a desenvolver atividades de menor importância e complexidade, diversas das inerentes à função de gerente, como carregar armários e trocar galões de água. Tal procedimento revela o nítido objetivo de inviabilizar a permanência do empregado na empresa após a extinção do setor de expansão, impelindo-o a pedir demissão. [TRT 12ª Reg. RO0844 -2005-036-12-00-9 – (Ac. 1ª T., 23.10.07) – Rel. Juiz Alexandre Luiz Ramos - TRT-SC/DOE 10.12.07 - In: LTr Sup. Jurisp. 08/2008, p. 59]*

#### **Dano moral. Assédio moral. Pressão desmedida por resultados configura a chamada "normalidade sofrente" de que fala Dejours. Configuração**

*Ementa: Assédio moral - Pressão desmedida por resultados configura a chamada "normalidade sofrente" de que fala Dejours - Ofensa à dignidade do trabalhador - A competitividade empresarial ou a livre concorrência não justificam o tratamento degradante e ameaçador do empresário por resultados dos empregados - A manipulação da ameaça como estratégia gerencial, que se utiliza do medo e do sofrimento no ambiente de trabalho é, como descreveu Dejours (DEJOURS, Christophe. A banalização da injustiça social. 3ª ed., São Paulo, FGV, 2000, p. 17 e 36), um dos mais perversos e frequentes instrumentos na administração de empresas de alta competitividade. No caso concreto, a capacidade gerencial foi tanto mais valorizada quanto maior foi a disponibilidade em ameaçar, exigir mais e mais esforços sem limites, em submeter os operadores a qualquer custo, inclusive com a manipulação do medo e do sofrimento, tal como aconteceu com a reclamante e todos os seus colegas de trabalho. Sem dúvida, a forma adotada para compelir a reclamante ao atingimento de metas, constituiu uma forma de psicoterror, considerada, no ambiente de trabalho, como uma das formas de violência mais agressivas contra a dignidade dos subordinados, protegida pelo escudo pétreo da Constituição Federal (art. 1º, III). [TRT 9ª Reg. RO 00454-2005-653-09-00-9 – (Ac. 2ª T., 33865/07) – Rel. Paulo Ricardo Pozzolo - DJPR 16.11.07, p. 583 - In: LTr Sup. Jurisp. 08/2008, p.59]*

#### **Dano moral. Assédio moral. Alteração funcional. Abuso do poder diretivo do empregador**

Ementa: 1. *Assédio moral - Alteração funcional - Abuso do poder diretivo do empregador* - Constitui assédio moral a atitude empresarial de remanejar empregado que desempenhava função de tesoureiro para o exercício de afazeres próprios de estagiário, em face da quebra de caixa verificada. Com tal atitude, o empregador excedeu aos limites do poder diretivo, causando manifestações de angústia e desequilíbrio emocional à reclamante. Assim, constatada a presença simultânea do dano, donexo causal e da conduta violadora do patrimônio moral da demandante, exsurge o direito à indenização por dano moral 2. Recurso da reclamada conhecido e desprovido. Recurso da reclamante conhecido e provido. [TRT 10ª Reg. RO 00508-2007-021-10-00-9 – (Ac. 2ª T./07) – Rel. Juiz Brasilino Santos Ramos - DJU 18.01.08, p. 910 - In: LTr Sup. Jurisp. 10/2008, p. 75]

**Dano moral. Assédio moral. Tratamento discriminatório. Empregada gestante. Quantum indenizatório**

Ementa: *Inépcia da inicial – Pedido de equiparação salarial – Recurso do reclamado* - Atendendo a inicial os requisitos exigidos pelo § 1º do artigo 840, da CLT, de modo a permitir o pleno conhecimento da pretensão nela deduzida e o exercício da ampla defesa pelo reclamado, não há como declarar a inépcia da inicial. Diferenças salariais. Equiparação salarial. Comprovada a identidade de função, e não comprovados os fatos impeditivos, modificativos, e extintivos do direito à equiparação salarial, são devidas as diferenças salariais decorrentes - art. 461, § 1º, da CLT. Horas extras. Reflexos nos DSR'S e deste nas demais verbas e na gratificação semestral. Ausente condenação quanto ao pagamento dos reflexos dos DSR's das horas extras no aviso prévio, férias mais 1/3 e 13º salário, majorados pelas horas extras, no FGTS mais 40%, assim como nas gratificações semestrais, não se infere do indispensável interesse de agir, no particular. FGTS. Determinações de expedição de alvará para levantamento. Havendo condenação relativa aos depósitos das diferenças do FGTS mais multa de 40%, correta a determinação de expedição de alvará para o levantamento dos respectivos valores. Danos morais. Assédio moral. Tratamento discriminatório. Empregada gestante. *Quantum* indenizatório. Restando comprovado o dano moral sofrido pela empregada, em decorrência da praxe discriminatória do empregador em demitir as empregadas, após a gravidez, criando uma situação de "stress" indesejável, mormente durante a gestação, exsurge para o empregador a obrigação de indenizar. A indenização por dano moral não tem a finalidade de enriquecer ou empobrecer as partes envolvidas, nem de apagar os efeitos da lesão, mas sim de reparar os danos. O quantum indenizatório fixado deve observar o princípio da razoabilidade, a extensão do dano, o grau de culpabilidade e a capacidade econômica do empregador, suficientes para atingir o efeito pedagógico da condenação. Honorários advocatícios. Atendidos os pressupostos da Lei n. 5.584/70, recepcionada pela Carta Constitucional/88 e não derogada pela Lei n. 8.906/94, conforme já decidiu o STF (ADIn n. 1.127-DF), devida é a verba de honorários advocatícios. Súmulas ns. 219 e 329 do C. TST. Justiça gratuita. Para a concessão dos benefícios da justiça gratuita, basta a apresentação de simples declaração do interessado, nos termos dos arts. 4º da Lei n. 1.060/50 e 1º da Lei n. 7.115/83, e também do § 3º do art. 790 da CLT. Análise conjunta do recurso da reclamante e do reclamado. Intervalo intrajornada. A concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, conduz ao pagamento total do período suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. Nesse sentido, a OJ n. 307 da SBDI-1/TST. O pagamento das horas de intervalo intrajornada, previsto no art. 71, § 4º, da CLT, possui caráter salarial, sendo cabível a sua incidência sobre outras parcelas. Horas extras. Cargo de confiança. Prova. O fato do empregado laborar interna e externamente não obsta o efetivo controle da jornada de trabalho. Comprovado que o empregado era detentor de fidúcia diferenciada, autorizando o seu enquadramento na exceção prevista pelo § 2º do art. 224 da CLT, o pagamento das horas extras é devido apenas para as horas laboradas após a 8ª (oitava) hora diária. Os reflexos das horas extras nos DSR's, inclusive sábados, encontra amparo no art. 7º, a, da lei n. 605/1949, na Súmula n. 172 do TST, e nos instrumentos normativos da categoria, o que afasta a incidência do teor da Súmula n. 113 do TST. [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) RO 1949-2006-114-15-00-0 – (Ac. 12815/08-PATR, 1ª C.) – Rel. Luiz Antonio Lazarim - DOE 14.3.08, p. 11 – In: LTr Sup. Jurisp. 17/2008, p. 131]

**Dano moral. Assédio moral. Ambiente hostil e descortês. Requisitos característicos. Configuração**

Ementa: *Assédio moral - Requisitos característicos - Indenização por danos morais – Existência* - Na configuração do assédio moral, faz-se imprescindível a presença de dois

requisitos característicos: a agressão à dignidade, integridade psíquica ou física do trabalhador e a repetição da conduta assediadora, com seu prolongamento no tempo. A indenização por danos morais em decorrência de assédio moral somente pode ser reconhecida quando estiver calcada em provas seguras acerca da conduta abusiva do empregador ou de seu preposto, consubstanciada pela pressão, agressão psicológica ou pela violência sub-reptícia, por gesto, por palavras, de forma repetitiva e prolongada no tempo, que fere a dignidade do trabalhador, bem como acerca do necessário nexo de causalidade entre a conduta violadora e a dor experimentada pela vítima. Neste contexto, presente prova de que o preposto patronal manteve um ambiente de trabalho hostil e descortês, mantendo pressão na realização das tarefas cotidianas, inclusive em relação ao Autor, deve haver responsabilidade da Reclamada pelo ilícito praticado, caracterizado pelo abuso do direito e que gerou danos morais ao trabalhador. [TRT 23ª Reg. RO 00219.2007.008.23.00-9 – (Ac. 1ª T. Sessão 1/08) – Rel. Des. Tarcísio Valente - DJE/TRT 23ª Reg. n. 390/08, 16.1.08, p. 18 – In: LTr Sup. Jurisp. 21/2008, p. 162]

#### **Dano moral. Assédio moral. Configuração**

Ementa: *Dano moral e material - Assédio moral – Configuração* - Constitui assédio moral a atitude do superior hierárquico que dirige à empregada palavras e insinuações pejorativas, expondo-a intencionalmente a situação que atenta contra sua auto-estima. Mas para o seu reconhecimento é necessária a demonstração da prática de ato potencialmente lesivo à honra ou imagem do empregador, com consequências danosas ao seu patrimônio imaterial. Ausente tal requisito, não há falar em indenização. [TRT 10ª Reg. RO 01082-2006-008-10-00-0 – (Ac. 2ª T./08) – Rel. Juiz João Amílcar. DJU 29.2.08, p. 1.026 – In: LTr Sup. Jurisp. 22/2008, p. 172]

#### **Dano moral. Assédio moral. Responsabilidade da empresa. Indenização justralhista. Respeito à dignidade, à honra, à moral e à saúde do trabalhador**

Ementa: *Assédio moral responsabilidade da empresa - Indenização justralhista. Respeito à dignidade, à honra, à moral e à saúde do trabalhador* - A identificação do assédio moral nas relações de trabalho constitui tarefa extremamente delicada, revestida que é a sua tipificação de ingredientes de natureza jurídica e de ordem psicológica. De qualquer maneira, necessário se torna que a dignidade do trabalhador seja violada por condutas abusivas desenvolvidas dentro do ambiente profissional, durante a jornada de trabalho e no exercício das funções. Conceitualmente, o assédio moral caracteriza-se, via de regra, quando um empregado sofre perseguição no ambiente de trabalho, provocando-lhe uma espécie de psico-terror, desestruturando-o psicologicamente. Obviamente que o assédio moral pode se configurar de várias formas dentro do ambiente de trabalho, inclusive entre colegas do mesmo nível. Todavia, o terrorismo psicológico mais frequente é aquele denominado de assédio descendente ou vertical, pautado pelo abuso do poder empregatício, diretamente ou pelo superior hierárquico. Por se tratar de um instituto novo, com sua tipificação ainda em aberto, inúmeras variações de comportamento do sujeito ativo podem se enquadrar na sua moldura. O assédio moral viola a dignidade da pessoa humana, princípio em que se fundamenta todo o ordenamento jurídico, devendo, por isso, ser reprimido, pois causa sofrimento físico e psicológico ao empregado, com reflexos na produção, na saúde do trabalhador e ônus para toda a sociedade. É verdade que o cotidiano de um ambiente de trabalho, às vezes, pode se fazer marcado por conflitos de interesses, de estresse, de gestão por injúria e até mesmo de agressões ocasionais, comportamentos esses que não caracterizam, necessariamente, o assédio moral. As divergências entre empregado e empregador, entre subordinados e superior hierárquico, quando travadas dentro de um clima de respeito mútuo, sem a presença da perversidade, é algo normal e até construtivo. Porém, o que não pode ocorrer, por detrás de divergências profissionais, é a violência, o desrespeito e a perseguição. Na presente hipótese, o exame do conjunto probatório jungido aos autos revelou que a preposta do Reclamado impôs à Reclamante injusta perseguição e, embora não tenham sido evidenciados os reais motivos dos atos praticados contra a Obreira, o fato é que eles levaram ao isolamento da Reclamante no ambiente de trabalho, tendo esta sido impedida, inclusive, de atender aos seus pacientes. Não há dúvidas de que a conduta ilícita da preposta do Réu provocou sofrimento moral na Reclamante, conforme claramente evidenciado pela prova oral, o que lhe acarretou ofensa à sua integridade física e psicológica, sendo devida a correspondente reparação. [TRT 3ª Reg. RO 00128-2007-057-03-00-2 – (Ac. 4ª T.) – Des. Luiz Otavio Linhares Renault - DJMG 1.3.08, p. 14 – In: LTr Sup. Jurisp. 22/2008, p. 172]

### **Dano moral. Assédio moral. Pressupostos. Não caracterização**

Ementa: *Assédio moral – Pressupostos* – O assédio moral tem pressupostos muito específicos, tais como: conduta rigorosa reiterada e pessoal, diretamente em relação ao empregado; palavras, gestos e escritos que ameaçam, por sua repetição, a integridade física ou psíquica; o empregado sofre violência psicológica extrema, de forma habitual por um período prolongado com a finalidade de desestabilizá-lo emocionalmente. Na presente hipótese, não há prova no sentido de afirmar que o tratamento era dispensado de forma pessoal e direta em relação ao reclamante. O que se infere dos autos é que o superior hierárquico do reclamante, embora agisse de forma grosseira, o que definitivamente não é um mérito, não perseguia ou maltratava especificamente o reclamante, mas sim dispensava tratamento rude e antiprofissional a todos os seus subordinados, o que não caracteriza o assédio moral. [TRT 3ª Reg. RO 00344-2007-149-03-00-1 – (Ac. 6ª T.) – Rel. Juiz Convocado João Bosco Pinto Lara - DJMG 6.3.08, p. 9 – In: LTr Sup. Jurisp. 23/2008, p. 178]

### **Dano moral. Assédio moral. Requisitos. Incorporação empresarial. Reestruturação da empresa incorporada. Jus variandi. Dissabores particulares. Não configuração de conduta patronal assediante**

Ementa: *Assédio moral – Requisitos - Incorporação empresarial - Reestruturação da empresa incorporada - Jus variandi - Dissabores particulares - Não configuração de conduta patronal assediante* - O assédio moral no ambiente do trabalho se caracteriza pela sujeição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras ao longo da jornada de trabalho, durante período considerável, capazes de desestabilizar emocionalmente a vítima, geralmente, forçando-a a requerer a dispensa imotivada. Contudo, os dissabores particulares com a mudança de setor, competências, cargo, todos eles legítimos na ocasião de incorporação, não atraem, por si só, a condição de assediador para o empregador. Afinal, a incorporada tem de se adequar à política empresarial da incorporadora, o que, normalmente, acarreta a extinção de setores, a criação de outros novos e o deslocamento de empregados, para que o espaço físico e a mão-de-obra se tornem coerentes com o novo plano de ação a ser implementado. Em casos tais, não há como punir o empregador que ampliou seus horizontes empresariais e, por isso, tem a necessidade de transformar ou movimentar seus fatores de produção, desde que não se verifique a extrapolação do *jus variandi* ou alteração contratual lesiva. Recurso patronal conhecido, preliminar rejeitada, e, no mérito, parcialmente provido. Recurso obreiro conhecido e desprovido. [TRT 10ª Reg. RO 00861-2007-008-10-00-9 – (Ac. 2ª T./08) – Rel. Juiz Alexandre Nery de Oliveira - DJU 29.02.08, p. 1.024/5 – In: LTr Sup. Jurisp. 23/2008, p. 178/179]

### **Dano moral. Vendedores. Humilhações pelo não atingimento de metas. Configuração**

Ementa: *AMBEV – Vendedores – Humilhações pelo não atingimento de metas – Dano moral Configurado* - Impossível desconhecer o caráter nacional da prática odiosa de que se utiliza frequentemente a reclamada, no sentido de submeter seus empregados vendedores a constantes humilhações, ainda que supostamente "bem-humoradas", no intuito de estimulá-los ao cumprimento de metas. A intensa competitividade do ramo não autoriza o uso de "técnicas motivacionais" que firam a dignidade do trabalhador. Não se pode considerar "normal" que a empresa submeta os trabalhadores a insultos e "premiações" humilhantes diante dos colegas, dando-lhes "marteladas" nos dedos, fazendo-os transitar pelo "corredor polonês" em que ora batem ou apanham, dependendo do desempenho nas vendas etc., tudo a pretexto da busca de eficiência. Conquanto não possa ser debitado como tortura, restou provado que a intensidade do constrangimento físico beirava a violência. De toda a forma, o constrangimento moral é notório, vez que sob a forma de marteladas ou surras, por mais simbólicas que fossem, o que representavam era o fracasso e execração pública do vendedor, desqualificando o profissionalmente. Pior ainda, essa degradação era executada pelos próprios colegas, o que tornava mais perversa a prática patronal. Não se desconhece que ambiente de vendas é extremamente competitivo e exige atitude aguerrida. Daí a admitir as práticas da reclamada, reveladas neste e em muitos outros processos, certamente há uma distância muito grande. É cediço que o trabalhador tem o direito inalienável de ver preservada a sua dignidade como pessoa, e bem assim, a dignidade da sua profissão, por menos qualificada que seja. A destruição da auto-estima do trabalhador, através da humilhação perante os semelhantes é método de gestão a ser denunciado, combatido e

eliminado. As relações de trabalho são, antes de tudo, relações humanas, que devem pautar-se pelo respeito e compaixão. Não se constrói uma empresa sadia pisoteando os sentimentos dos verdadeiros produtores da riqueza, que são os trabalhadores. A liderança do cobiçado mercado de bebidas do país não deve ser alcançada através do confisco da dignidade e tranquilidade dos colaboradores da AMBEV. Recurso a que se dá provimento, no particular. [TRT 2ª Reg. RO 00322200505602005 – (Ac. 4ª T. 20080109181) – Rel. Ricardo Artur Costa e Trigueiros - DOE/TRT 2ª Reg. 29.2.08, p. 53 – In: LTr Sup. Jurisp. 23/2008, p. 180]

**Dano moral. Exposição do trabalhador a situações de humilhação, constrangimento. Não comprovação. Descabimento**

Ementa: *Assédio moral* – O assédio moral se concretiza com ataques repetidos pelo empregador ou através de seus prepostos que submetem a vítima a situações vexatórias, discriminatórias, constrangedoras, e que ferem a dignidade do trabalhador, sem se confundir com a natural pressão profissional, sem abuso, evidentemente, em decorrência das exigências modernas de competitividade e qualificação. Segundo a jurista Márcia Novaes Guedes, in “Terror Psicológico no Trabalho”, Editora LTr, 2003, p. 32, o assédio moral “significa todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzam uma atitude contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima”. Destarte, não ficando comprovada a exposição do trabalhador a situações de humilhação, constrangimento, rigor desmedido (por exemplo, cobrança de metas impossíveis de serem atingidas durante a jornada de trabalho) ou atentatórias à dignidade do trabalhador, não há como se acolher a tese da existência de assédio moral, tampouco há de se pensar em indenização por dano moral. Recurso provido parcialmente. [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) RO 1005-2005-035-15-00-4 – (Ac. 15140/08-PATR, 5ª C.) – Rel. Lorival Ferreira dos Santos - DOE 4.4.08, p. 31 – In: LTr Sup. Jurisp. 24/2008, p. 187/188]

**Dano moral. Metas de trabalho. Descumprimento. Brincadeiras que expunham o empregado a situação vexatória, como se vestir de mulher. Indenização. Cabimento**

Ementa: *Danos morais – Indenização - Assédio moral* - Há assédio moral justificador da indenização decorrente de dano moral quando o empregador impõe ao empregado que não cumpria as metas de trabalho brincadeiras que o expunham a situação vexatória, como se vestir de mulher, em desrespeito à sua condição de homem e empregado, atentando contra a sua dignidade. [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) RO 0548-2007-097-15-00-2 – (Ac. 21285/08-PATR, 1ª C.) – Rel. Luiz Roberto Nunes - DOE 25.4.08, p. 124 – In: LTr Sup. Jurisp. 27/2008, p. 211]

**Dano moral. Assédio moral. Responsabilidade do empregador. Quebra de sigilo bancário. Desvio de finalidade. Indenização por danos morais**

Ementa: *Assédio moral - Responsabilidade do empregador - Quebra de sigilo bancário - Desvio de finalidade - Indenização por danos morais* - 1. O Empregador, que detém o poder de dirigir a força de trabalho que lhe é colocada à disposição em face do contrato de trabalho (art. 2º, CLT), tem, em consequência, o dever de propiciar ambiente harmônico e saudável para os seus empregados, protegendo a sua integridade moral. Restando comprovado nos autos que o ofensor, superior hierárquico da Reclamante, mantinha conduta imprópria no ambiente de trabalho em relação à Autora e demais colegas da agência, bem como ficando evidente que a Autora levou ao conhecimento do banco a conduta indesejável de seu superior hierárquico e nada foi feito para resguardar a empregada atingida, devida a indenização por danos morais. 2. O fato de o Reclamado ser instituição bancária não permite, por si só, que, de forma abusiva, quebre o sigilo bancário de seu empregado, sem qualquer justificativa plausível para tal, inclusive promovendo cobranças desse empregado sobre suas movimentações financeiras. A própria legislação invocada pelo Reclamado em defesa (Lei n. 9.613/98), não deixa dúvidas que o controle por ela determinado não se destina a permitir que a própria instituição financeira se valha desse acesso privilegiado para fiscalizar as movimentações bancárias de seus empregados, mas, sim, a municiar a autoridade competente para fazer o controle de crimes (DOAF). Portanto, se o Reclamado, valendo-se de sua condição privilegiada, utilizou-se de informações sigilosas para fins diversos do previsto em lei, cometendo, portanto, prática ilícita, que violou garantia fundamental, constitucionalmente assegurada à Reclamante, não só pela violação do seu sigilo, mas

também pelo constrangimento sofrido nas cobranças de explicações impostas pelo Reclamado, deve responder pelo dano moral cometido. [TRT 9ª Reg. RO 13443-2006-028-09-00-0 – (Ac. 5ª T. 13899/08) – Rel. Arion Mazurkevic - DJPR 2.5.08, p. 532 – In: LTr Sup. Jurisp. 31/2008, p. 242/243]

**Dano moral. Assédio moral. Vendedora. Aumento de produtividade e alcance de metas. Não caracterização**

*Ementa: Assédio moral – Vendedora* - A figura do assédio moral consubstancia-se na pressão psicológica do empregador ou preposto, com caráter não eventual, na busca de fazer dos constrangimentos perpetrados no trabalho, instrumento de verdadeira coação, para obtenção de maior produtividade ou mesmo para ensejar a ruptura contratual, por iniciativa do empregado, emocionalmente desestabilizado. Ao aplicador do direito cabe o sopesamento das circunstâncias e particularidades do caso concreto, à luz dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Desse modo, não se vislumbra no caso em epígrafe qualquer ilicitude ou abuso do direito na conduta praticada pelo preposto da ré, vez que ao proferir o jargão "quem dá mais que a Mila" visava apenas desconstrair o meio ambiente do trabalho, o que lhe é conferido pela detenção do poder direção do empregador, e reduzir o nível de estresse, inerente a essas circunstâncias em que se aborda temas como o aumento de produtividade e alcance de metas, cabendo, no entanto, advertir que a existência de tais brincadeiras e momentos de descontrações, não obstante sejam relevantes ao meio ambiente de trabalho, devem sempre se dar de forma comedida e cautelosa, a fim de evitar constrangimentos e desrespeito à dignidade e honra dos trabalhadores. [TRT 2ª Reg. AI 02142200743102019 – (Ac. 6ª T. 20080540320) – Rel. Valdir Florindo - DOE/TRT 2ª Reg. 27.6.08, p. 335 – In: LTr Sup. Jurisp. 34/2008, p. 267]

**Dano moral. Assédio moral. Submissão a condições de isolamento e ócio no ambiente de trabalho. Caracterização**

*Ementa: Assédio moral – Submissão a condições de isolamento e ócio no ambiente de trabalho – Caracterização* – O assédio moral no trabalho consiste na exposição do trabalhador, durante a sua jornada de trabalho, a situações vexatórias, humilhantes, ou qualquer outro meio que cause violência psicológica, de forma sistemática e freqüente, acarretando a marginalização do empregado em seu ambiente de trabalho e comprometendo a sua estabilidade emocional, de modo a induzi-lo, muitas vezes, a deixar o emprego. A submissão do trabalhador, de forma repetitiva e por longo período, ao isolamento e ao ócio em local de trabalho totalmente inadequado para o desenvolvimento digno de quaisquer atividades, torna evidente o assédio moral sofrido, não havendo dúvidas acerca da obrigação do empregador em reparar o dano, principalmente porque a violência psicológica atenta contra o conjunto de direitos que compõem a personalidade, notadamente os direitos fundamentais da pessoa humana, interferindo na vida pessoal do empregado assediado, abalando seu equilíbrio emocional e ocasionando, indubitavelmente, graves danos à sua saúde física e mental. Além disso, há que se considerar que o empregador é quem assume os riscos da atividade econômica e dirige a prestação pessoal de serviços (art. 2º da CLT), sendo o responsável pela reparação civil, por atos de seus empregados, no exercício do trabalho que lhes competir ou em razão dele (art. 932, III, do CC), porquanto a sua culpa pode configurar até mesmo negligência, que se concretiza pela omissão no controle das atividades desenvolvidas no local de trabalho. Recurso ordinário provido parcialmente. [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) RO 1539-2006-049-15-00-4 – (Ac. 29710/08 – PATR, 5ª C.) – Rel. Lorival Ferreira dos Santos - DOE 6.6.08, p. 86 – In: LTr Supr. Jurisp. 35/2008, p. 275]

**Dano moral. Assédio moral. Requisitos característicos. Ambiente de trabalho hostil e descortês. Indenização por dano moral. Cabimento**

*Ementa: Assédio moral – Requisitos característicos – Indenização por danos morais – Existência* – Na configuração do assédio moral, faz-se imprescindível a presença de dois requisitos característicos: a agressão à dignidade, integridade psíquica ou física do trabalhador e a repetição da conduta assediadora, com seu prolongamento no tempo. A indenização por danos morais em decorrência de assédio moral somente pode ser reconhecida quando estiver calcada em provas seguras acerca da conduta abusiva do empregador ou de seu preposto, consubstanciada pela pressão, agressão psicológica ou pela violência sub-reptícia, por gesto ou palavras, de forma repetitiva e prolongada no tempo, que fere a dignidade do trabalhador, bem como acerca do necessário nexo de causalidade

entre a conduta violadora e a dor experimentada pela vítima. Neste contexto, presente prova de que o preposto patronal manteve um ambiente de trabalho hostil e descortês, mantendo pressão na realização das tarefas cotidianas, inclusive em relação ao Autor, deve haver responsabilidade da Reclamada pelo ilícito praticado, caracterizado pelo abuso do direito que gerou danos morais ao trabalhador. [TRT 23ª Reg. RO 00123.2007.009.23.00-7 – (Ac. 1ª T. Sessão 17/08) – Rel. Des. Tarcísio Valente - DJE/TRT 23ª Reg. n. 480/08, 4.6.08, p. 10 – In: LTr Sup. Jurisp. 37/2008, p. 290]

**Dano moral. Assédio sexual. Dificuldade de comprovação. Indenização por danos morais. Parâmetros. Valor arbitrado**

*Ementa: Assédio sexual – Dificuldade de comprovação – Indenização por danos morais – Parâmetros – Valor arbitrado* – É certo que o assédio sexual é de difícil comprovação, porque aquele que assedia procura se cercar de todo o cuidado que o ato exige, não permitindo a presença de pessoas que o possam denunciar. Comprovado nos autos, por meio da prova oral coligida, que a conduta do gerente da reclamada em relação à reclamante tinha cunho não apenas profissional como também sexual, causando-lhe constrangimento e sofrimento moral, impõe-se o pagamento da indenização por dano moral, que deve observar determinados parâmetros. Não há dúvida de que é extremamente delicada a questão da fixação do “quantum” a ser arbitrado para a indenização do dano moral, já que o código civil não estabelece parâmetro a este respeito. Assim, no arbitramento do dano moral, o julgador deve considerar o constrangimento sofrido, além do grau de culpabilidade do agente. Provado o fato que gerou o transtorno, o sofrimento, impõe-se a condenação. O valor da reparação do dano moral deve ser fixado por arbitramento e, para tal, deve o julgador levar em conta a situação das partes, as circunstâncias dos fatos, o caráter pedagógico-punitivo da indenização, de modo que o “quantum” possa servir para compensar a dor sofrida pela ofendida em sua dignidade e, também, incutir no empregador maior preocupação com aqueles que designa para dirigir os trabalhos a serem executados em suas dependências. [TRT 3ª Reg. RO 01263-2007-153-03-00-8 – (Ac. 3ª T.) – Rel. Des. Bolívar Viegas Peixoto - DJMG 5.7.08, p. 6/7 – In: LTr Sup. Jurisp. 37/2008, p. 290]

**Dano moral. Assédio moral. Responsabilidade do empregador por atos de seus empregados e prepostos**

*Ementa: Indenização por danos morais – Assédio moral – Responsabilidade do empregador por atos de seus empregados e prepostos* – É do empregador a responsabilidade de indenização decorrente do desvio de conduta de seu empregado que causa dano a outrem, no ambiente de trabalho, pouco importando ter aquele infringido ou não o dever normal de vigilância, por caracterizar hipótese legal de responsabilidade civil objetiva, consoante o disposto no art. 932 e 933 do novo CC, assegurado, todavia, o direito regressivo de reembolso da soma indenizatória que despendeu, conforme o disposto no art. 934 do mesmo estatuto. [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) RO 0548-2007-002-15-00-5 RO – (Ac. 43389/08-PATR, 10ª C.) – Rel. Elency Pereira Neves - DOE 25.7.08, p. 50 – In: LTr Sup. Jurisp. 38/2008, p. 300]

**Dano moral. Assédio moral. Tratamento humilhante. Configuração**

*Ementa: Indenização – Assédio Moral – Tratamento Humilhante – Recurso ordinário* – A dispensa do empregado é ato potestativo do empregador, mas o exercício regular desse direito não pode servir de fundamento para impor humilhação ao empregado, frentista de posto de gasolina, que foi obrigado a cumprir aviso prévio dentro de sala destinada ao estoque de produtos, sem a realização de nenhuma tarefa. Recurso não provido. [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) ROPS 1127-2007-132-15-00-1 – (Ac. 38087/08-PATR, 3ª C.) – Rel. José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza - DOE 4.7.08, p. 104 – In: LTr Sup. Jurisp. 40/2008, p. 315]

**Dano moral. Assédio moral. Celeuma entre altos executivos de empresa de grande porte. Fatos diversos e graves que reclamavam elucidação. Não configuração**

**Ementa: Assédio moral – Celeuma entre altos executivos de empresa de grande porte – Fatos diversos e graves que reclamavam elucidação – Inexistência de ofensa atrativa do dever de reparar – Extrapolação da conduta profissional não evidenciada –** O assédio moral no trabalho tem sido caracterizado como “uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integralidade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho (...)” (Nascimento, Sônia A. C. Mascaro). Para caracterização da figura é necessário, portanto, que as humilhações sejam sistemáticas e frequentes, perdurando por um tempo prolongado, não se confundindo com conflitos meramente esporádicos, aborrecimentos passageiros ou lídima atuação de natureza exclusivamente profissional por parte, *in casu*, de altos executivos de empresa de grande porte. É mister observar que exasperação, irritação, indelicadeza, não caracterizam o assédio que reclama por reparação judicial. Nem estamos, aqui, lidando com profissionais inexperientes, recém-formados e teoricamente mais suscetíveis a melindres em razão de eventual superior hierárquico mais enérgico ou pouco delicado, mas, ao revés, com homens de sucesso, experientes no mercado em que atuam e responsáveis, cada qual, por setores diversos, de alto escalão e especial importância ao empreendimento econômico que, em decorrência de questões graves e diversas, que se aglutinaram ao longo do tempo, acabaram se envolvendo em celeumas que, nem de longe, se assemelham ao que vem sendo denominado, na doutrina e na jurisprudência, por *mobbing* ou terror psicológico. Na espécie dos autos, além de nada restar cabalmente demonstrado, nesse sentido, inexistindo provas da ofensa à honra e à dignidade do autor, é incogitável supor em violência no trabalho, atentatória contra a dignidade e integridade psíquica ou física do empregado, se as cobranças efetuadas, pela Diretoria de setores próprios, dirigidas ao obreiro, que também como Diretor figurava, tinham como origem fatos graves, de extensas consequências patrimoniais e até jurídicas, e que reclamavam por atuação incisiva, direta, na busca de resultados e apuração das ocorrências, de modo algum ensejando qualquer obrigação de reparar ou configurando ofensa alguma atrativa do dever de indenizar. [TRT 3ª Reg. RO 00395-2008-142-03-00-0 – (Ac. 4ª T.) – Rel. Juiz Convocado Jose Eduardo de R. C. Junior - DJMG 6.9.08, p. 13 – In: LTr Sup. Jurisp. 41/2008, p. 322/323]

#### **Dano moral. Assédio moral. Submissão a terrorismo psicológico. Configuração**

**Ementa: Assédio moral – Submissão a terrorismo psicológico – Configuração – Dano moral.** O assédio moral caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Quando o administrador passa a impor ao servidor municipal, de forma sistemática, uma perseguição em razão de divergências políticas, tal prática, expõe o citado servidor a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à sua personalidade, à sua dignidade ou à sua integridade psíquica, resta configurado o assédio moral, bem como, o dever do Município de indenizar o empregado vítima do referido assédio. Recurso não provido. [TRT 13ª Reg. Proc. 00712.2007.024.13.00-2 – (Ac. 2ª T.) – Rel. Juiz Wolney de Macedo Cordeiro – DEJT/13ª Reg., ano I, n. 37, 12.8.08, p. 7 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 43/2008, p. 339/340]

#### **Dano moral. Meras filigranas. Banalização do instituto. Rejeição à pretensão**

**Ementa: Reparação civil – Dano moral – Meras filigranas – Banalização do instituto – Rejeição à pretensão –** Não constitui substrato jurídico apto a respaldar a indenização por danos morais meras filigranas, aborrecimentos ou contrariedade em relação a gestos ou palavras proferidas pelo superior hierárquico que causem certo mal-estar, condutas essas a que se sujeitam todo cidadão médio, pela circunstância simples de o homem ser sociável por natureza, ou seja, pela tendência natural que nos impulsiona a nos associar, com o escopo de alcançar desígnios que excedem as capacidades individuais. Cabe ao julgador, ao analisar a situação fática, certa cautela, a fim de que os pedidos de indenização por dano moral não se transformem em negócio lucrativo para partes ou que sirvam para banalização do instituto. [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) RO 0442-2007-092-15-00-7 – (Ac. 59354/08-PATR, 10ª C.) – Rel. Elency Pereira Neves – DOE 19.9.08, p. 71 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 44/2008, p. 347]

**Dano moral. Assédio moral. Reestruturação empresarial com alteração de funções. Não caracterizado**

Ementa: *Assédio moral – Reestruturação empresarial com alteração de funções – Dano moral não caracterizado* – A reestruturação do Banco, decorrente de fusão com outra instituição financeira, resultando em mudança nas funções, agora sem subordinados, sem ocasionar, todavia, redução do padrão salarial e não havendo prova de que tenha sido inspirada por motivações menores, de corte discriminatório, não consubstancia assédio moral a ser indenizado pelo empregador. Com efeito, *in casu* não restou demonstrado que as atividades que o reclamante passou a exercer não estavam em harmonia com a sua qualificação profissional, e tampouco, que o recorrido tenha remanejado o autor com o intuito de constrangê-lo, intimidá-lo ou ofendê-lo, tendo o próprio reclamante confirmado não ter sido alvo de escárnio por parte de colegas. Prestigia-se a sentença que rejeitou o pleito de reparação por dano moral. [TRT 2ª Reg. RO 00079200703402000 – (Ac. 4ª T. 20080749814) – Rel. Ricardo Artur Costa e Trigueiros – DOe/TRT 2ª Reg., 5.9.08, p. 88 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 49/2008, p. 388]

**Dano moral. Assédio moral. Pecha de preguiçoso e mentiroso. Imagem denegrida. Configuração**

Ementa: *Assédio moral* – O empregado que é alvo de perseguição da empresa e tem sua imagem constantemente denegrida por um colega, que lhe atribui a pecha de preguiçoso e mentiroso, é vítima de assédio moral e faz jus à reparação do dano moral sofrido. [TRT 3ª Reg. RO 00087-2008-111-03-00-6 – (Ac. 7ª T.) – Rel. Juíza Convocada Ana Maria Amorim Rebouças – DJMG 2.9.08, p. 16 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 50/2008, p. 396]

**Dano moral. Assédio moral. Atos aniquiladores e assaz insuportáveis. Configuração**

Ementa: *Reparação civil – Dano moral – Assédio moral – Provas suficientes* – O assédio moral é prática inadmissível em qualquer ambiente, não se excluindo o do trabalho. Os procedimentos adotados pelo assediador ou assediadores violam frontalmente a personalidade, a intimidade e a dignidade do trabalhador, desestruturando-o física e psicologicamente. O assédio moral é caracterizado pelo cerco incansável à vítima, minando sua auto-estima, seu poder de criação, sua capacidade de concentração, suas expectativas em melhorias profissionais. É, de acordo com estudos recentes, fonte de diversos distúrbios psíquicos do trabalhador. A gravidade de suas consequências é ponto crucial a merecer atenção redobrada das autoridades públicas, mormente do Judiciário. O aspecto relevante a ser destacado no assédio vertical, seja ele descendente ou estratégico, é, notadamente, o intuito de provocar a demissão do empregado. Os atos aniquiladores repetitivos, assaz insuportáveis, impõe ao trabalhador o pedido de demissão ou afastamento por algum distúrbio. Na presente lide, os relatos do Obreiro se confirmaram frente à prova oral colhida. [TRT 23ª Reg. RO 01186.2007.003.23.00-2 – (Ac. 1ª T. Sessão: 26/08) – Rel. Des. Edson Bueno – DJeT/TRT23ª Reg., ano 08, n. 537, 25.8.08, p. 32 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 51/2008, p. 405]

**Dano moral. Assédio moral. Procedimento vexatório. Abuso de direito. Dever de boa-fé e de solidariedade. Configuração**

Ementa: *Assédio moral – Procedimento vexatório – Abuso de direito – Dever de boa-fé e de solidariedade – Dano e indenização* – A exigência de que o empregado percorra diversos setores da empresa para verificação de pendências e devolução de material não pode ser aceita sob a justificativa de agilização do processo de dispensa. Ao contrário, configura atitude perversa que, deliberadamente, coloca o trabalhador, já desgastado pela perda do emprego, em situação constrangedora. Trata-se do dever de boa-fé que deve permear o contrato de trabalho e que, assim como prevalece nas tratativas preliminares, não se encerra na rescisão. Há que se incentivar atitudes de solidariedade, na dispensa, que, além de reduzir os efeitos estressantes do processo demissional, impedirão que o demitido transmita informações negativas sobre a empresa. Há que se observar, ainda, que a defesa do patrimônio, pelo empregador, é lícita, desde que não transborde os limites necessários e acabe por atingir o patrimônio moral do trabalhador. Configurado o dano moral, a indenização se impõe, também como medida preventiva da reincidência. Recurso provido, no particular, para condenar a ré ao

pagamento de indenização por dano moral. [TRT 9ª Reg. RO 06011-2006-892-09-00-1 — (Ac. 2ª T. 35424/08) — Relª Marlene T. Fuverki Sugumitsu - DJPR 10.10.08, p. 783 - In: LTr Sup. Jurisp. 01/2009, p. 3]

**Dano moral. Constrangimento. Interrogatório mediante intimidação. Exposição a humilhação e situações vexatórias. Conduta imprópria da reclamada. Configuração**

*Ementa: Agravo de instrumento — Indenização por danos morais — Constrangimento — Interrogatório mediante intimidação — Exposição a humilhação e situações vexatórias — Conduta imprópria da reclamada — Medidas incompatíveis com os direitos da personalidade constitucionalmente protegidos — Decisão regional proferida à luz do art. 5º, X, da constituição federal —* 1. A controvérsia dos autos, dentre outros temas, diz respeito a pedido de indenização por danos morais, em razão de conduta da Reclamada consistente em sujeitar o Obreiro a constrangimento após ter sofrido assalto enquanto exercia suas funções laborais e submetê-lo a situações extremamente inconvenientes, expondo-o de forma vexatória diante dos colegas de trabalho. 2. O Regional considerou configurado o dano moral alegado pelo Reclamante (motorista de caminhão que transportava, entre outras coisas, dinheiro), ao fundamento de que as provas analisadas foram contundentes em confirmar que a Reclamada tinha conduta imprópria em relação ao Empregado. Ressaltou dois aspectos demonstrados pelos depoimentos colhidos, que revelam a conduta lesiva da Reclamada: a submissão do Reclamante a interrogatório após a ocorrência de assalto, em que o representante da Empresa adotava atitudes intimidativas, como expor arma de fogo enquanto solicitava esclarecimentos do Obreiro; a exposição dos empregados a situações vexatórias, como desfilar com uma tartaruga de plástico embaixo do braço na frente dos colegas (obrigação imposta aos caminhões que chegassem por último), ser golpeado com um pênis de borracha nas costas, ter seu nome colocado num mural por chegar atrasado e ser chamado de aranha. Destacou, ainda, que a Reclamada é reincidente nessa conduta, uma vez que já foi condenada naquela Corte pelos mesmos fatos constrangedores. Assim, condenou a Reclamada a pagar indenização no valor de R\$ 35.000,00 (R\$ 17.500,00, referentes a cada conduta considerada lesiva). 3. No caso, tendo o Regional consignado que a intimidação, e a forma como esta ocorria, bem como as diversas situações a que era submetido o Reclamante configuravam dano moral por atentar contra sua integridade psíquica e submetê-lo a constrangimento, assentando que estavam presentes a culpa e o nexo causal entre a conduta e o dano, proferiu decisão em estrita observância aos princípios legais e constitucionais pertinentes. 4. Neste contexto fático e à luz do que estabelece o art. 5º, X, da CF, segundo o qual são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação, revela-se acertada a conclusão a que chegou a Corte de origem, pois, independentemente dos motivos que justificariam os interrogatórios, o zelo pela segurança e pela produtividade, a Reclamada deveria observar critérios de razoabilidade, devendo o Empregador, que é responsável direto pela qualidade das relações e do ambiente de trabalho, adotar medidas compatíveis com os direitos da personalidade constitucionalmente protegidos. Agravo de instrumento desprovido. [TST-AIRR-1304/2005-003-04-40.9 — (Ac. 7ª T.) — Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho - DJe/TST n. 103/ 08, 30.10.08, p. 1.905 - In: LTr Sup. Jurisp. 01/2009 – pp. 3/4]

**Dano moral. Assédio moral. Presença de elementos que comprovem a conduta negativa do empregador, capaz de atingir a auto-estima do empregado. Configuração**

*Ementa: Assédio moral — Presença de elementos que comprovem a conduta negativa do empregador, capaz de atingir a auto-estima do empregado — Configuração —* O assédio moral caracteriza-se como a conduta que expõe o trabalhador a situações humilhantes, incômodas e constrangedoras. Seu reconhecimento baseia-se no direito à dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil, e nos direitos fundamentais do cidadão à saúde, à honra e a um ambiente de trabalho saudável. Configura-se o assédio moral sempre que há tentativa de desestabilização emocional da vítima, a partir de ataques regulares e contínuos que lhe exponham a situações vexatórias perante os colegas de trabalho e possam acarretar-lhe danos físicos, psíquicos e morais, com o fim de afastá-la do trabalho. Assim, restando comprovada a ocorrência de qualquer conduta, por parte da reclamada, que tenha causado danos emocionais à vítima, configura-se o assédio moral. [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) RO 2005-2007-113-15-00-4 — (Ac. 80850/08-PATR, 4ªC.) — Rel. Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva - DOE 5.12.08, p. 84 - In: LTr Sup. Jurisp. 03/2009, p. 20]

**Dano moral. Assédio moral. Em relação à representante da categoria profissional. Configuração**

Ementa: *Assédio moral em relação à representante da categoria profissional — Configuração* — “Trata a hipótese dos autos dos chamados atos antissindiciais, que são condutas que afrontam o regular exercício da atividade sindical, causando prejuízos injustificados ao titular de direitos sindicais, sendo intolerável que haja violência ou ameaça ao exercício da liberdade sindical. Portanto, diante da prática de ato ilícito pelas reclamadas contra o autor que lhe feriu a honra, a integridade física e abalou seu estado emocional, por constrangê-lo e humilhá-lo, impõe-se a condenação das reclamadas, solidariamente, ao pagamento de indenização por danos morais”. (Trecho extraído da r. sentença da lavra da Exma. Juíza Maria Irene Silva de Castro Coelho). [TRT 3ª Reg. RO 00298-2008-002-03-00-0 — (Ac. 4ª T.) — Rel. Des. Luiz Otavio Linhares Renault - DJMG 4.10.08, p. 9 - In: LTr Sup. Jurisp. 04/2009, p. 26]

**Dano moral. Assédio moral. Ambiente de trabalho. Caracterização**

Ementa: *Assédio moral no ambiente de trabalho — Caracterização* — O assédio moral no ambiente de trabalho se caracteriza pela exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Trata-se de uma violência sistemática e que dura um certo tempo, visando desestabilizar o empregado de forma a obrigá-lo a se afastar do trabalho. [TRT 18ª Reg. RO 01218-2007-052-18-00-7 — (Ac. 1ª T.) — Rel. Juíza Wanda Lúcia Ramos da Silva - DJe/TRT 18ª Reg. ano II, n. 188, 10.10.08 (Disp.), p. 21 - In: LTr Sup. Jurisp. 05/2009, p. 35]

**Dano moral. Assédio moral. Empregado que permanece no banco sem exercer tarefa alguma durante longo período do contrato de trabalho, Configuração**

Ementa: *Recurso ordinário — Assédio moral — Empregado que permanece no banco sem exercer tarefa alguma durante longo período do contrato de trabalho* — A empresa que não atribui tarefas ao empregado coloca-o em evidência de forma negativa, pois a principal obrigação do trabalhador no contrato de trabalho é o efetivo emprego da sua força de trabalho. Não é razoável que uma empresa pague salários sem exigir a contraprestação. Isso porque o caráter sinalagmático e cumulativo do contrato de trabalho tem como principal obrigação para o empregador pagar salários e para o empregado vender a sua força de trabalho. Ao proceder dessa forma a empresa ofende o decoro profissional pois marginaliza o trabalhador da organização da sua atividade produtiva. Essa demonstração silenciosa de menosprezo e discriminação — que corresponde ao assédio moral — tem por objetivo compelir o empregado a pedir demissão. Há nesse caso ofensa à honra subjetiva do trabalhador, o que enseja reparação pecuniária a par de rigorosa reprimenda por parte do Poder Judiciário (inciso X do art. 5º da CF). [TRT 2ª Reg. RO 02388200538402003 — (Ac. 12ª T. 20080781726) — Rel. Marcelo Freire Gonçalves - DOe/ TRT 2ª Reg., 26.9.08, p. 178 - In: LTr Sup. Jurisp. 07/2009, p. 52]

**Dano moral. Assédio moral. Elementos para a caracterização e comportamentos que se encaixam no conceito**

Ementa: *Assédio moral — Elementos para a caracterização e comportamentos que se encaixam no conceito* — Nas palavras da Excelentíssima Juíza Teresa Cristina Pedrasi, “De início, os doutrinadores a definiam como a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática, frequente e durante um tempo prolongado 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. Hoje é sabido que esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas vice-versa 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 por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. A doutrina enumera vários comportamentos que se encaixam nesse conceito. O assediador não se dirige à vítima, sequer para um bom dia, alijando-a do ambiente social do trabalho. Toda comunicação é feita através de bilhetes. São adotadas, ainda, “técnicas de isolamento”, ou seja, são atribuídas à vítima funções que a isolam ou a deixam sem qualquer atividade, exatamente

para evitar que mantenha contato com colegas de trabalho e lhes obtenha a solidariedade como manifestação de apoio. Existem as chamadas “técnicas de ataque”, que se traduzem por atos que visam desacreditar e desqualificar a vítima diante de colegas e de clientes da empresa. Essa técnica de assédio moral implica conferir à vítima tarefas de grande complexidade para serem executadas em curto lapso de tempo, com o fim de demonstrar a sua incompetência ou exigir-lhe tarefas absolutamente incompatíveis com a sua qualificação profissional e fora das atribuições de seu cargo. Há também as “técnicas punitivas”, que colocam a vítima sob pressão, como por exemplo, por um simples erro cometido elabora-se um relatório contra ela. Há ainda outras formas de assédio moral, dissimuladas e sem possibilidade de revide. Manifestam-se através de olhares de desprezo, críticas indiretas, zombarias, rumores sobre a vítima, sarcasmo e outros toques desestabilizadores, geralmente em público. Usam-se, ainda, discriminação, calúnias, difamações, injúrias, mentiras, boatos sobre preferências, favores sexuais e outros”. [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) RO 3326-2006-140-15-00-8 — (Ac. 5159/09-PATR, 12ªC.) — Relª Olga Aida Joaquim Comieri - DOE 30.1.09, p. 63 - In: LTr Sup. Jurisp. 09/2009, p. 67]

#### **Dano moral. Assédio moral. Segregação, ociosidade, atribuições incompatíveis com a condição física do empregado. Caracterização**

*Ementa: Assédio moral — Segregação, ociosidade, atribuições incompatíveis com a condição física do empregado — Caracterização —* Se os serviços prestados pelo empregado não mais interessam ao empregador, assiste a este o direito de rescindir o contrato de trabalho, mas não lhe cabe, a pretexto de forçar que o empregado tome a iniciativa do desligamento, esvaziar suas atribuições, segregando-o em local de trabalho inadequado, expondo-o a situações constrangedoras, ou exigir-lhe serviços incompatíveis com suas condições físicas e alheias às funções contratuais. [TRT 2ª Reg. RO 00429200600302009 — (Ac. 2ªT. 20081073695) — Relª Rosa Maria Zuccaro — Doe/TRT 2ª Reg., 13.1.09, p. 395 - In: LTr Sup. Jurisp. 10/2009, p. 75]

#### **Dano moral. Assédio moral. Técnica de isolamento. Não atribuição de trabalho. Caracterização**

*Ementa: Assédio moral — Técnica de isolamento — Não atribuição de trabalho — Caracterização —* O assédio moral, no âmbito das relações de trabalho caracteriza-se, pela violência psicológica, constrangimento, humilhação no ambiente de trabalho, de conotação não sexual, que visa minar a auto-estima do empregado e desestabilizá-lo emocionalmente. Deste modo, subtraindo a reclamada da empregada todo o trabalho que realizava, mesmo aquele para o qual fora contratada, proibindo que outros empregados utilizassem de seus serviços, resta evidente o propósito de uma exposição gratuita da autora e de forçá-la a pedir demissão, caracterizando assédio moral, passível de reparação. [TRT 18ª Reg. RO-00405-2008-003-18-00-4 — (Ac. 1ª T.) — Rel. Juiz Aldon do Vale Alves Taglialegna DJe / TRT 18ª Reg. ano III, n. 9, 19.1.09, p. 10 - In: LTr Sup. Jurisp. 11/2009, p. 84]

#### **Dano moral. Assédio Moral. Exposição sistemática do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, de modo repetido e prolongado. Configuração**

*Ementa: Assédio moral —* A exposição sistemática do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, de modo repetido e prolongado, no e em decorrência do exercício de suas funções ao longo da jornada, servindo-se o sujeito agressor de seu poder hierárquico, caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho mediante perversas relações autoritárias, desumanas e antiéticas com predominância de desmandos, manipulação do medo e programas de qualidade total associados apenas à necessidade produtiva, não raro combinados com processos de reestruturação e reorganização do trabalho (fase vertical) e na manifestação pessoal com aplicação de estratégias do agente agressor tais como: como escolher a vítima e isolá-la, impedir que se expresse, não explicar os porquês, fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar e culpabilizar frente aos pares ou publicamente através de comentários (fase horizontal). Na realidade é um contexto novo, decorrente da globalização que ainda não mostrou sua fase humana (se é que a tem) que permite inferir como sendo esta a década do mal estar; na qual, de um lado exige-se qualificação, competência, eficiência, competitividade, criatividade, responsabilidade, redução de custos, super jornadas e etc, “a qualquer preço”, e, de outro, manifesta-se na figura concreta do desemprego. Tal assédio, provado nos autos, implica em dano moral e, ao abrigo da Constituição Cidadã, indenizável, tanto para reparação do dano quanto para efeito pedagógico que induza o infrator a um processo de reflexão quanto à sua política

de recursos humanos. Recurso Ordinário ao qual se dá provimento para deferir indenização por danos morais provocados, pelo configurado assédio, no importe de R\$ 50.000,00. [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) RO 1745-2007-049-15-00-5 — (Ac. 3379/09-PATR, 11ªC) — Rel. Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo - DOE 23.1.09, p. 101 - In: LTr Sup. Jurisp. 12/2009, p. 93]

**Dano moral. Assédio moral. Gerente de agência bancária que passou a não mais ter mesa de trabalho, sentando-se na cadeira dos clientes, trabalhando em pé, mesmo com costelas fraturadas. Configuração**

Ementa: *Agravo de instrumento — Indenização por danos morais — Assédio moral — Desprovemento* — Não demonstrada divergência jurisprudencial no caso dos autos em que há condenação em dano moral no importe de R\$200.000,00 contra o Banco, em razão de assédio moral, quando da aquisição do BBV pelo Banco Bradesco, visto que o autor que era o gerente da agência passou a não mais ter mesa de trabalho, sentando-se na cadeira dos clientes, trabalhando em pé, mesmo com costelas fraturadas, caracterizando-se a figura intitulada *mobbing*. Agravo de instrumento desprovido. [TST-AIRR-294/2004-019-01-40.5 — (Ac. 6ª T.) — Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga - DJe / TST n.118/08, 20.11.08, p. 1203 - In: LTr Sup. Jurisp. 14/2009, p. 107]

**Assédio moral. Superior hierárquico que dirige ao empregado palavras e insinuações pejorativas, expondo-o intencionalmente a situação que atenta contra sua auto-estima. Configuração**

Ementa: 1. ... 2. *Dano moral. Assédio moral. Configuração*. Constitui assédio moral a atitude do superior hierárquico que dirige ao empregado palavras e insinuações pejorativas, expondo-o intencionalmente a situação que atenta contra sua autoestima. Mas para o seu reconhecimento é necessária a demonstração da prática de ato potencialmente lesivo à honra ou imagem do trabalhador, com consequências danosas ao seu patrimônio imaterial. Pressão realizada pelo empregador, no sentido de cobrar metas e advertir o empregado sobre a produtividade ou qualidade de seu trabalho, mas dentro dos padrões médios de normalidade, não configura assédio moral. Ainda que demonstrado o ato, a forma de sua concretização afasta o tipo em referência, não havendo assim falar no pagamento de indenização. [TRT 10ª Reg. RO 784/2008-016-10-00.2 — (Ac. 2ª T.) — Rel. Des. João Amílcar - DJe/TRT 10ª Reg. n. 178/09, 19.2.09, p. 61 - In: LTr Sup. Jurisp. 020/2009, p. 155]

**Dano moral. Submissão do empregado a situação humilhante e vexatória. Indenização reparatória devida.**

Ementa: *Dano moral — Submissão do empregado a situação humilhante e vexatória — Indenização reparatória devida* — A presente controvérsia bem demonstra como os interesses meramente materiais, na busca infinita do lucro, ainda se sobrepõem ao respeito à dignidade do ser humano, princípio constitucional muitas vezes ignorado nas relações contratuais. Restou demonstrado nos autos que o reclamante foi submetido por seu empregador a pressão psicológica, objetivando atingir determinadas metas relacionadas à captação de contas, que quando alcançadas, eram elevadas, inclusive acima da média referente a outras agências do mesmo porte. Ao não conseguir alcançar tal objetivo, foi o reclamante “premiado” com um “troféu”, representado por uma botina, que permaneceu por cerca de um ano pendurada na sala de uma das gerências regionais do reclamado, identificando o Posto de Serviço de responsabilidade do autor como o último do “ranking” do reclamado, procedimento que tornou o trabalhador alvo de piadas e achincalhões dos demais colegas em reuniões das quais participava. Tal procedimento discriminatório, que evidentemente extrapola o poder diretivo do empregador, atingiu seriamente a imagem do reclamante diante dos profissionais da área em que atua, causando-lhe sofrimento íntimo, com reflexos deletérios para sua autoestima, circunstância que justifica plenamente a indenização fixada pelo MM. Juízo de origem, visando reparar o dano moral do qual foi vítima. Recursos ordinários aos quais se nega provimento. [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) RO 1065-2006-050-15-00-0 — (Ac. 10527/09-PATR, 10ªC.) — Rel. Fernando da Silva Borges - DOE 6.3.09, p. 83 - In: LTr Sup. Jurisp. 020/2009, p. 155]

**Dano moral. Assédio moral. Relação entre secretário municipal e dirigente sindical. Não configuração**

Ementa: *Assédio moral — Configuração — Relação entre secretário municipal e dirigente sindical* — O assédio moral (vertical descendente) consiste em conduta abusiva do empregador, ou de quem lhe faça às vezes, que, valendo-se de seu poder hierárquico, expõe o trabalhador

a situações humilhantes e constrangedoras, de modo repetido e prolongado, com a finalidade última de forçá-lo a desistir do emprego. A relação institucional Secretário Municipal versus Dirigente Sindical é assimétrica à empregador versus empregado, não dando azo à configuração do fenômeno do assédio moral, pois ausente o elemento subordinação. Recurso ordinário conhecido e não provido. [TRT 16ª Reg. RO 00593-2007-020-16-00-6 — (Ac. Pleno 2008) — Rel. Des. José Evandro de Souza - DOPJ 19.1.09, p. 7 - In: LTr Sup. Jurisp. 021/2009, p. 162]

#### **Dano moral. Bancário. Cumprimento de metas. Pressão psicológica. Efeitos**

Ementa: *Dano moral — Bancário — Cumprimento de metas — Pressão psicológica* — Configura-se dano moral a ameaça dirigida ao empregado de que será dispensado caso não cumpra as metas estipuladas pelo empregador. Causa constrangimento e vexame quando o gerente, com comportamento visivelmente nervoso, aos brados e na presença de clientes, cobra do funcionário a execução de determinado serviço. São atos arbitrários e dirigidos que fogem da razão e do profissionalismo e denigrem a imagem da parte hipossuficiente perante terceiros. Por conseguinte, gera o abalo psicológico e biológico na pessoa ofendida, causando sofrimentos de toda ordem no ambiente profissional, refletindo na saúde, e na vida pessoal e familiar. Violação do princípio insculpido no art. 5º, X, da CF/88. [TRT 2ª Reg. RO 04462200608402002 — (Ac. 8ª T. 20090152691) — Rel. Rovisor Aparecido Boldo - Doe / TRT 2ª Reg. 17.3.09, p. 417 - In: LTr Sup. Jurisp. 022/2009, pp. 171/72]

#### **Dano moral. Comoção resultante de fatos regulares da vida, os melindres particulares desta ou daquela pessoa e as suscetibilidades decorrentes da maior sensibilidade desta ou daquela vítima. Não configuração**

Ementa: *Dano moral* — O dano moral encontra fundamento legal nas disposições contidas no art. 5º, incisos V e X, da Carta Constitucional, caracterizando-se pela violação de direitos individuais, a saber: a intimidade, privacidade, honra e imagem da pessoa. A violação de quaisquer desses direitos deve ser provada e demonstrada que a vítima suportou sentimentos de humilhação, desamparo e teve seu estado psicológico abalado. Excluem-se, portanto, a comoção resultante de fatos regulares da vida, os melindres particulares desta ou daquela pessoa e as suscetibilidades decorrentes da maior sensibilidade desta ou daquela vítima. No presente feito, caberia ao reclamante provar as repercussões que o alegado ato ilegal (assédio moral) produziu na esfera social, o que, após, consultar os autos, verifica-se que assim não o fez. Recurso ordinário conhecido e não provido. [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) RO 1297-2007-099-15-00-6 — (Ac. 17416/09-PATR, 5ªC.) — Relª Gisela Rodrigues Magalhães de Araújo e Moraes - DOE 3.4.09, p. 63 - In: LTr Sup. Jurisp. 022/2009, p. 172]

#### **Dano moral. Tratamento desrespeitoso do empregador ao empregado quando este leva “brincadeiras aos gritos”, é pressionado para atingir metas sob pena de demissão**

Ementa: *Indenização por assédio moral — Deferimento* — Por ensejar situação de constrangimento ao empregado, caracteriza-se assédio moral o trato desrespeitoso do empregador ao empregado quando este leva “brincadeiras aos gritos”, é pressionado para atingir metas sob pena de demissão e ser demitido em período de estabilidade por doença. [TRT 12ª Reg. RO 03745-2007-031-12-00-8. — (Ac. 1ª T., 3.3.09) — Relª Juíza Águeda Maria Lavorato Pereira - Disp. TRT-SC/DOE 3.4.09 - Data de Pub. 6.4.09 - In: LTr Sup. Jurisp. 023/2009, p. 179]

#### **Assédio moral. Dano moral. Tratamento ríspido. Pressão perpetrada pelo superior hierárquico. Cobrança excessiva quanto aos serviços. Modo diferenciado em relação aos demais empregados. Cabimento**

Ementa: *Assédio moral — Dano moral configurado* — Demonstrado nos autos o dano ao patrimônio ideal da empregada, a saber, sua honra, sua dignidade, sua reputação, seu bom nome, em razão do tratamento ríspido e pressão perpetrada pelo superior hierárquico, com cobrança excessiva quanto aos serviços, de modo diferenciado em relação aos demais empregados, está configurado o dever de indenizar, na forma dos arts. 186 c/c 927 do CC, já que o empregador responde pelos atos de seus prepostos, conforme prevê o art. 932, III, também do CC. [TRT 12ª Reg. RO 08382-2006-036-12-00-8 — (Ac. 3ª T. 5.3.09) — Rel. Juiz Gilmar Cavalieri - Disp. TRT-SC/DOE 13.4.09 - Data de Publ. 14.4.09 - In: LTr Sup. Jurisp. 023/2009, p. 180]

**Dano moral. Conflitos naturais existentes no trabalho. Stress, formas não polidas de comportamento e de comunicação, por si só, não são suficientes para caracterização do assédio moral**

Ementa: *Assédio moral — Ausência de comprovação* — Além da ausência de prova de humilhações, perseguições ou ameaças, não conseguiu a obreira demonstrar quais os danos que a conduta de sua superior hierárquica ter-lhe-iam causado na sua vida profissional, pessoal, integridade física ou ao seu bem estar psicológico capazes de lhe assegurar direito à indenização. Os conflitos naturais existentes no trabalho, muitas vezes decorrentes do stress, as formas não polidas de comportamento e de comunicação, por si só, não são suficientes para caracterização do assédio moral. [TRT 8ª Reg. RO 00776-2008-121-08-00-0 — (Ac. 3ª T.) — Relª Graziela Leite Colares - DJe / TRT 8ª Reg. n. 186/09, 5.3.09, p. 47/8 - In: LTr Sup. Jurisp. 025/2009, p. 195]

**Dano moral. Assédio moral. Perseguição e imputação de ato grave a trabalhadora. Configuração. Indenização**

Ementa: *Assédio moral — Configuração — Perseguição e imputação de ato grave a trabalhadora — Indenização* — No atual estágio civilizacional experimentado pela sociedade brasileira, o respeito à honra e à imagem das pessoas, muito além de dever moral, encerra típica obrigação jurídica, que, uma vez violada, acarreta o dever de indenizar por parte do ofensor (CF, art. 5º, X). Assim, a alteração da função exercida pela prestadora, motivada por suspeitas não comprovadas de desvio de receitas pertencentes à empresa, fato divulgado no ambiente de trabalho, não pode ser tolerada e configura ato ilícito (CC, art. 187 c/c o art. 8º da CLT), a demandar reparação (CC, art. 927 c/c o art. 5º, X, da CF). Recurso conhecido e parcialmente provido. [TRT 10ª Reg. RO 815/2008-102-10-00.0 — (Ac. 3ª T.) — Rel. Des. Douglas Alencar Rodrigues - DJe/TRT 10ª Reg. n. 196/09, 19.3.09, p. 133 - In: LTr Sup. Jurisp. 026/2009, p. 202]

**Dano moral. Assédio moral. Responsabilidade da empresa. Indenização justrabalhista. Respeito à dignidade, à honra, à moral e à saúde do trabalhador**

Ementa: *Assédio moral — Responsabilidade da empresa — Indenização justrabalhista — Respeito à dignidade, à honra, à moral e à saúde do trabalhador* — A identificação do assédio moral nas relações de trabalho constitui tarefa extremamente delicada, revestida que é a sua tipificação de ingredientes de natureza jurídica e de ordem psicológica. De qualquer maneira, necessário se torna que a dignidade do trabalhador seja violada por condutas abusivas desenvolvidas dentro do ambiente profissional, durante a jornada de trabalho e no exercício das funções. Conceitualmente, o assédio moral caracteriza-se, via de regra, quando um empregado sofre perseguição no ambiente de trabalho, provocando-lhe uma espécie de psicoterror, desestruturando-o emocionalmente. Obviamente que o assédio moral pode se configurar de várias formas dentro do ambiente de trabalho, inclusive entre colegas do mesmo nível. Todavia, o terrorismo psicológico mais frequente é aquele denominado de assédio descendente ou vertical, pautado pelo abuso do poder empregatício, diretamente ou pelo superior hierárquico. Por se tratar de um instituto novo, com sua tipificação ainda em aberto, inúmeras variações de comportamento do sujeito ativo podem se enquadrar na sua moldura. O assédio moral viola a dignidade da pessoa humana, princípio em que se fundamenta todo o ordenamento jurídico, devendo, por isso, ser reprimido, pois causa sofrimento físico e psicológico ao empregado, com reflexos na produção, na saúde do trabalhador e ônus para toda a sociedade. É verdade que o cotidiano de um ambiente de trabalho, às vezes, pode se fazer marcado por conflitos de interesses, de estresse, de gestão por injúria e até mesmo de agressões ocasionais, comportamentos esses que não caracterizam, necessariamente, o assédio moral. As divergências entre empregado e empregador, entre subordinados e superior hierárquico, quando travadas dentro de um clima de respeito mútuo, sem a presença da perversidade, é algo normal e até construtivo. Porém, o que não pode ocorrer, por detrás de divergências profissionais, é a violência, o desrespeito e a perseguição. Na presente hipótese, o exame do conjunto probatório jungido aos autos revelou que a preposta do Reclamado impôs ao Reclamante tratamento descortês, humilhante e vexatório perante os seus colegas. Não há dúvidas de que a conduta ilícita da referida preposta provocou sofrimento moral no Autor, o que lhe acarretou ofensa à sua integridade física e psicológica, sendo devida a correspondente reparação. [TRT 3ª Reg. RO 137/2008-025-03-00.0 — (Ac. 4ª T.) — Relª Juíza Convocada Adriana Goulart de Sena - DJe/TRT n. 197/09, 20.3.09, p. 53 - In: LTr Sup. Jurisp. 026/2009, p. 202]

**Dano moral. Assédio moral. Abuso de direito. Perseguição administrativa e angústia financeira. Configuração**

*Ementa: Indenização por danos materiais e morais — Assédio moral — Abuso de direito — Perseguição administrativa e angústia financeira —* A lesão material e moral perpetrada pelo empregador está patente, dele ainda resultando, por ingerência direta do Banco junto ao Fundo de Pensão e à Caixa de Assistência, a imposição da perda da condição de participante do obreiro, a partir da invocação de uma norma abusivamente inserida no regulamento de empresa do Banco patrocinador Livros LIC (Livro das Instruções Circulares), n. 001 (Funcionalismo), 00012 (Licença-saúde), 0001 (Instruções Gerais) e 001 (Norma), item 04. C que proíbe a concessão de complementação de benefício previdenciário para o funcionário que esteja respondendo a inquérito administrativo interno, agravando ainda mais a penúria do obreiro com a cessação dos recolhimentos das contribuições do funcionário participante e das contribuições do patrocinador, ao argumento de que a licença para tratamento de saúde para a qual foi afastado por concessão de auxílio-doença pelo INSS era de caráter espontâneo e sem remuneração (“licença sem proventos”). Complementação de auxílio-doença por regulamento de empresa é salário e não benefício previdenciário complementar, sendo inútil a manobra do empregador para frustrar o pagamento dessa vantagem sob o manto de pseudo perda da condição de participante do empregado junto ao Fundo de Pensão e à Caixa de Assistência que lhe são subordinados. Essa manobra abusiva do empregador visou impor ao obreiro uma angústia financeira, já que sem a complementação do benefício previdenciário o recorrente teve o seu padrão de vida achatada, de forma humilhante, pois o benefício complementar não é liberalidade, como afirma o empregador. Por todo esse rosário de abusos perpetrados pelo empregador patrocinador, com a cumplicidade do Fundo de Pensão e da Caixa de Assistência, a configuração do assédio moral é inescusável, para não dizer perseguição explícita que somente cessou depois da aposentadoria do obreiro por invalidez, em consequência da qual a decisão do inquérito administrativo que culminou na demissão do mesmo foi cancelada pelo próprio empregador, depois de consumados todos os danos sofridos pelo autor. [TRT 3ª Reg. RO 00634-2008-097-03-00-1 — (Ac. 3ª T.) — Rel. Juiz Convocado Milton V. Thibau de Almeida - DJe/TRT 3ª Reg. n 207/09, 3.4.09, p. 42 - In: LTr Sup. Jurisp. 027/2009, p. 212]

**Dano moral. Assédio moral. Advogado. Reversão ao cargo efetivo. Retaliação pela existência de outras ações em face do empregador. Configuração**

*Ementa: Assédio moral — Advogado — Reversão ao cargo efetivo — Retaliação pela existência de outras ações em face do empregador —* O direito de acesso ao Judiciário é direito fundamental protegido pela Constituição Federal em seu art. 5º, XXXV. Não pode o empregador exercer “pressão” sobre seus empregados, para que desistam de ações ajuizadas contra ele, sob pena de retaliações. A situação mais se agrava quando se constata que o reclamante exercia o cargo de advogado, o que significa dizer, em outras palavras, que o empregador, ao exigir a desistência de ações, atentou contra os princípios basilares da profissão. E, em sendo demonstrada a efetiva retaliação, qual seja, perda da gratificação de função relativa ao cargo de advogado, com reversão ao cargo efetivo (escriturário), sem observância das normas internas do Banco, mister se faz declarar a nulidade do descomissionamento, porque caracterizado o assédio moral, além da ilicitude do ato, que não foi precedido do inquérito administrativo previsto no Regulamento do reclamado. TRT 3ª Reg. RO 01353-2008-105-03-00-6 — (Ac. 6ª T.) — Rel. Juiz Convocado Paulo Mauricio R. Pires. DJe/TRT 3ª Reg. n. 222/09, 30.4.09 (div.), p. 97 - In: LTr Sup. Jurisp. 027/2009, p. 212]

**Dano moral. Assédio moral. Ato único. Dispensa do empregado sem motivação antecedida de comunicação da tomadora acerca de fatos a ele imputados. Não ocorrência**

*Ementa: 1) Confissão ficta — Ausência do preposto à audiência — Falta de intimação para depoimento pessoal sob qualquer cominação — Não ocorrência — Inteligência da Súmula n. 74 do Tribunal Superior do Trabalho —* Embora as partes tenham sido intimadas perante o Juízo da realização da audiência, dita de instrução, para depoimentos pessoais, sob pena de confissão, o despacho que redesignou a audiência deixou de determinar o comparecimento delas e não fez qualquer referência à mencionada penalidade. Por conseguinte, eventual ausência de uma das partes ao prosseguimento da audiência não importa na aplicação da aludida penalidade, sob pena de violação dos princípios constitucionais do devido processo legal e da ampla defesa (Inteligência do previsto na Súmula n. 74 do TST). 2) Assédio moral — Ato único — Dispensa do empregado sem motivação antecedida de comunicação da tomadora acerca de fatos a ele imputados — Não ocorrência — Indenização por dano moral indevida. O assédio moral constitui ato ou conduta que atenta contra a dignidade da pessoa, exercida de forma

reiterada, potencialmente lesiva e não desejada, dirigido contra um ou mais trabalhadores, no entorno labora) ou em consequência deste, revelado por conduta abusiva que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica/moral ou física da pessoa do trabalhador, podendo, ainda, colocar em perigo o emprego ou degradar o ambiente de trabalho. Mera comunicação por e-mail da tomadora à prestadora sobre certo comportamento da trabalhadora como fundamento para devolvê-la, não pode ser tido como assédio moral, pois além de constituir ato único, não pode ser considerado como agravo a qualquer um dos direitos inerentes à dignidade humana. Indenização por danos morais indevida. Recurso empresarial provido. [TRT 24ª Reg. Proc. 1570/2007-2-24-0-3 — RO.1 — (Ac. 2ª T.) — Rel. Des. Francisco das C. Lima Filho - DOe/TRT 24ª Reg., Ed. n. 508, Doc. 315895, 13.3.09 (Disp) - In: LTr Sup. Jurisp. 028/2009, pp. 218/219]

#### **Dano moral. Assédio moral. Impressão subjetiva da existência do dano. Não configuração**

Ementa: *Assédio moral — Impressão subjetiva da existência do dano* — O direito não tutela a impressão subjetiva da existência do dano e, sim, o efetivo dano à honra do trabalhador, mediante a ocorrência do ato ilícito. O ordenamento jurídico reconhece o ser humano como portador de direitos fundamentais, protegendo-o de qualquer ato que venha ferir esta condição universal. Isto posto, o ato que não provoca lesão a este patrimônio jurídico, não dá gênese à lesão imaterial de esfera subjetiva. *In casu*, em que pese a Autora sair chorando das reuniões com sua superiora hierárquica, este fato, de per si, não comprova qualquer ato ilícito por parte da Ré. A sensibilidade que a Autora possui quanto às críticas recebidas à sua metodologia de trabalho, não extrapolando estas os limites do poder diretivo empresarial, não constitui dano moral. Motivos pelos quais, nego provimento ao recurso. [TRT 9ª Reg. Proc. 07067-2008-013-09-00-8 — (Ac. 4ª T. 09856/09) — Relª Sueli Gil El-Rafihí - DJe/TRT 9ª Reg. n.069, 14.4.09, p. 104/5 - In: LTr Sup. Jurisp. 028/2009, p. 219]

#### **Dano moral. Assédio moral. Gerente bancário. Tratamento ríspido sofrido. Configuração**

Ementa: *Danos morais — Assédio — Gerente bancário —Direito do trabalho* — Assédio moral alegado pelo empregado, a ele pertence o ônus da prova (art. 818, CLT, c/c art. 333, I, CPC). Na hipótese de gerente geral, cedoço que deve ter poderes de controle sobre a agência, prestando contas, apenas, aos seus superiores. A prova produzida revela tratamento ríspido dispensado à Autora, com palavras de baixo calão, na presença de empregados, e, ainda, associado à presença constante dos superiores à agência interferindo na administração, revelam animosidade entre as partes e a desmoralização da empregada e configuram o assédio moral indenizável. Ato ilícito provado (art. 186, CC), recurso não provido. [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) RO 1196-2006-151-15-00-2 — (Ac. 33660/09-PATR, 3ªC.) — Relª Luciane Storel da Silva - DOE 5.6.09, p. 42 - In: LTr Sup. Jurisp. 031/2009, p. 243]

#### **Dano moral. Assédio moral. Apelido. Ato praticado por colegas e inferiores hierárquicos. Medidas tomadas pelo empregador. Dano moral não configurado**

Ementa: *Assédio moral — Apelido — Dano moral não configurado — Ato praticado por colegas e inferiores hierárquicos medidas tomadas pelo empregador — Ausência dos requisitos inerentes ao dever de indenizar — Recurso a que se nega provimento* — O autor foi apelidado de “popoye”, mas o referido apelido não foi dado por seus superiores hierárquicos, que, aliás, jamais chamaram o obreiro pelo apelido. O apelido era proferido, na verdade, por colegas e por empregados de grau hierárquico inferior ao do autor. Trata-se de brincadeira de mal gosto dos próprios colegas do demandante. Por outro lado, a ré tomou providências para que seus empregados não mais chamassem o autor pelo apelido de “popoye”, realizando, inclusive reunião, na qual o superior hierárquico do autor determinou que não utilizassem mais o apelido, advertindo o grupo. Ademais, é preciso lembrar que o contrato de trabalho celebrado entre as partes teve curta duração (três meses), o que pode ter impedido o empregador de tomar atitude mais enérgica após a advertência verbal, pela falta de tempo de averiguação se estavam sendo cumpridas suas ordens. Em que pese o autor não gostar do apelido e ter se sentido ofendido, a empregadora tomou medidas para afastar o mal do ambiente de trabalho. O cerne da questão é que inexistente dolo ou culpa da ré ensejador do dever de indenizar, uma vez que os superiores hierárquicos do autor jamais o chamaram de “popoye” e tentaram conscientizar os demais trabalhadores a deixar de praticar tal conduta. Ausente um dos requisitos da responsabilidade civil, não há como alterar o *decisum*, não havendo que se falar, no caso *sub judice*, em responsabilidade objetiva. [TRT 9ª Reg. Proc. 02094-2008-654-09-00-9 — (Ac. 2ª T. 10601 /09) —

#### **Dano moral. Assédio moral. Prova não convincente**

*Ementa: Agravo de instrumento — Dano moral — Assédio moral — Matéria fática — Desprovisamento.* O assédio moral caracteriza-se por atos repetidos de violência moral, de tortura psíquica, e de intenção de degradar as condições de trabalho do empregado. Todavia, um problema subsiste, o de saber o que se entende por atos repetidos e quando tais atos acarretariam a degradação das condições do trabalho. Em tal situação, é dever do juiz analisar a prova de modo a evitar que o empregado entrave ou conteste o exercício moral do poder diretivo do empregador, com suas alegações de assédio moral. Destarte, o assédio moral demanda que a prova do prejuízo moral do empregado seja notória e convincente, suficiente a demonstrar o desrespeito à sua dignidade. Essa proteção da dignidade humana passa, evidentemente, pela proteção contra todas as formas de discriminações, em obediência aos princípios fundamentais de proteção ao trabalho e ao Homem. No caso em tela, a empregada não produziu prova convincente do assédio moral, por parte do empregador, razão pela qual não prospera a sua pretensão de reparação pecuniária. Aplicação da Súmula n. 126 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento. [TST-AIRR-67/2003-002-06-40.0 — (Ac. 6ª T.) — Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga - DJe/TST n. 196/09,19.3.09 (Div.), p. 931 - In: LTr Sup. Jurisp. 035/2009, p. 275]

#### **Dano moral. Assédio moral. Requisitos para a sua configuração**

*Ementa: Assédio moral.* Em linhas genéricas, poder-se-ia conceituar assédio moral no ambiente de trabalho como condutas abusivas de chefes ou mesmo colegas, visando objetivos práticos, que se manifestam por comportamentos, atos, gestos ou palavras que têm repercussão direta sobre a saúde psíquica da vítima. Entende-se por conduta abusiva impingir ao assediado pressões, intimidações, humilhações, perseguições, ridicularizações, xingamentos, etc, causando situações de degradação das condições de trabalho, com ameaças de demissão, sobrecarga de trabalho, desmoralização perante os colegas, falta de reconhecimento e desprezo pelos esforços do empregado, de modo a conduzi-lo ao comportamento almejado pelo assediador. É pressuposto essencial do psicoterror a repetição da conduta, a cumulação de atos. Um episódio isolado não caracteriza assédio. Da mesma sorte, não se confunde com estresse ou esgotamento (*burnout*), más condições ou sobrecarga de trabalho, alto nível de exigência ou uma gestão patronal rígida. Do terror psicológico decorre o dano moral e sobeja a obrigação de indenizar nos termos do art. 5º, X, da Constituição Federal, e arts. 186 e 927 do Código Civil. [TRT 10ª Reg. RO 1196/2008-009-10-00.8 — (Ac. 3ª T.) Rel. Des. Braz Henrique de Oliveira - DJe/TRT 10ª Reg. n. 236/09, 21.5.09, p. 86/7 - In: LTr Sup. Jurisp. 036/2009, p. 282]

#### **Dano moral. Assédio moral. Câmeras de monitoramento. Caracterização**

*Ementa: Assédio moral. Câmeras de monitoramento. Caracterização.* Entende-se por assédio moral a conduta abusiva da empresa ou do preposto que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade física ou psíquica do trabalhador. Assim, restando evidenciada pelas provas dos autos a instalação de câmeras de monitoramento no setor onde a autora trabalhava, fica configurado que houve desrespeito às regras básicas implícitas ao contrato de trabalho, uma vez que a relação entre as partes que o integram devem ser fundadas no respeito mútuo. A prática da ré também desrespeitou o direito à imagem e à intimidade da obreira, ultrapassando os limites do poder diretivo do empregador. Portanto, é devida a compensação por danos morais em razão do assédio moral. [TRT 12ª Reg. RO 00786-2008-001-12-00-1 — (Ac. 1ª T., 12.5.09) — Redª Desig. Juíza Viviane Colucci - Disp. TRTSC /DOE 13.7.09 - Data de Publ. 14.7.09 - In: LTr Sup. Jurisp. 039/2009, p. 307]

#### **Dano moral. Assédio moral. Conduta nociva ao meio ambiente de trabalho. Configuração. Dever de reparação**

*Ementa: Assédio moral. Conduta nociva ao meio ambiente de trabalho. Dano moral. Configuração. Dever de reparação. Indenização.* O poder potestativo do empregador encontra limites claros na Constituição de República e na legislação infraconstitucional. Portanto, o poder diretivo não pode ser exercido com abuso de direito, configurando esta conduta os atos da preposta da empregadora caracterizados por tratamento ríspido, rigor excessivo, elevada carga de trabalho com acentuado grau de dificuldade, sob forte pressão e ausência de orientação suficiente ao desempenho das tarefas, todas elas desagregadoras do meio ambiente de trabalho e

que caracterizam o assédio moral. Verificada a conduta lesiva praticada pela preposta da reclamada, impõe-se o dever de indenizar. [TRT 10ª Reg. RO 743/2008-001-10-00.7 — (Ac. 1ª T.) — Rel. Juiz João Luis Rocha Sampaio - DJe/TRT 10ª Reg. n. 246/09, 4.6.09, p. 23/4 - In: LTr Sup. Jurisp. 040/2009, p. 315]

**Dano moral. Assédio moral. Palavras desrespeitosas e degradantes (boneco quebrado, lerdá, burra). Configuração**

Ementa. *Assédio moral. Configuração. Direito à indenização compensatória.* A autora demonstrou as humilhações sofridas, na medida em que comprovou com suas testemunhas as palavras desrespeitosas e degradantes (boneco quebrado, lerdá, burra) utilizadas pelos representantes da reclamada, inclusive direcionada a outros empregados, muita vezes na presença de clientes. Acrescente-se a esta atitude inadequada, o fato de um dos agressores ser a psicóloga da empresa, conhecedora, portanto, dos danos que podem advir de relações interpessoais mal conduzidas, sendo inclusive, segundo o Código de Ética Profissional do Psicólogo, vedado ao psicólogo praticar ou ser conivente com quaisquer atos que caracterizem negligência, discriminação, violência, crueldade ou opressão (art. 1º). [TRT 6ª Reg. RO 01107-2007-008-06-00-8 — (Ac. 2ª T.) — Redª Desig. Desª Maria Helena Guedes S. de P. Maciel - DJe/TRT n.322/09, 23.9.09, p. 19 - In: LTr Sup. Jurisp. 040/2009, p. 315]

**Dano moral. Assédio moral. Afastamento do titular de cargo de direção. Insatisfação de trabalhador hierarquicamente subordinado. Dispensa sem justa causa. Não configuração**

Ementa: *Afastamento do titular de cargo de direção — Insatisfação de trabalhador hierarquicamente subordinado — Dispensa sem justa causa — Inocorrência de assédio moral.* A subordinação do trabalhador em relação ao superior hierárquico independe da titularidade do cargo de direção. A submissão existe em relação ao cargo, e não à pessoa que o exerce. Desse modo, o afastamento do supervisor e a eventual indefinição a respeito de seu retorno não justificam a insurreição dos subordinados em relação ao ato patronal que lhes não diz respeito. Dessa maneira, a dispensa sem justa causa do trabalhador insatisfeito não configura perseguição ou assédio moral, porquanto decorre do exercício de direito potestativo do empregador. Da mesma forma, não é possível cogitar de assédio moral em consequência da antecipação das férias, pois o agendamento do período de descanso anual corresponde a ato discricionário de exclusiva competência do empregador. [TRT 12ª Reg. RO 03983-2007-030-12-00-7 — (Ac. 3ª T., 23.6.09) — Rel. Juiz Irno Ilmar Resener - Disp. TRT-SC/ DOE 13.8.09 - Data de Publ. 14.8.09 - In: LTr Sup. Jurisp. 043/2009, p. 339]

**Dano moral. Assédio moral. Responsabilidade civil. Efeitos**

Ementa: *Assédio moral — Responsabilidade civil.* O assédio moral é a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Nesse escólio, tanto o assédio moral por parte dos superiores hierárquicos (assédio moral vertical) quanto pelos colegas de trabalho (assédio moral horizontal), indubitavelmente, acarretam a responsabilidade empresarial, ante o direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente de trabalho livre de riscos à sua saúde (art. 7º, XXII da CF/88), *in casu*, a higidez psíquica. Recurso ordinário provido parcialmente. [TRT 19ª Reg. RO 257/2008-006-19-00.1 — Relª Vanda Lustosa - DJe/TRT 19ª Reg. n. 319/09, 18.9.09; p. ½ - In: LTr Sup. Jurisp. 048/2009, p. 379]

**Dano moral. Assédio moral. Ociosidade forçada. Provas suficientes desse evento. Dever de reparação imposto ao empregador**

Ementa: *Assédio moral — Ociosidade forçada — Provas suficientes desse evento — Dever de reparação imposto ao empregador.* À configuração do assédio moral nas relações de trabalho exige prova de que o assediador — superior hierárquico ou colega de trabalho — imprimiu cerco incansável ao trabalhador capaz de minar sua autoestima, seu poder de criação, sua capacidade de concentração e suas expectativas de melhorias profissionais. Trata-se, portanto, da ocorrência de atos repetitivos contra a vítima visando o desequilíbrio físico e/ou mental desta, cujo resultado é sempre danoso, chegando em algumas situações pontuais extremas de haver suicídio. Enfim, trata-se de prática de ato que viola o saudável e equilibrado meio ambiente de trabalho, considerado pela doutrina como o estabelecimento de um verdadeiro terror psicológico no local onde são exercidas as atividades laborais. No caso em julgamento, ficou constatado, à saciedade, que o Reclamado forçou a Reclamante a permanecer na própria residência, impedindo-a de exercer

suas atividades, violando de forma reiterada o direito ao trabalho que é inerente a todo contrato de atividade, e obstou que ela — trabalhadora — pudesse comparecer à agência bancária onde trabalhava e, assim, não manter contato com colegas de trabalho e clientes. Essa atitude patronal caracteriza a figura jurídica típica do assédio moral e os danos causados à Reclamante devem ser reparados pelo banco Reclamado em patamar financeiro compatível com a atitude deste. [TRT 23ª Reg. RO 01471.2005.009.23.00-0- (Ac. 1ª T., Sessão 24/09) — Rel. Des. Edson Bueno - DJe/TRT 23ª Reg. n. 3216/09, 15.9.09, p. 6 - In: LTr Sup. Jurisp. 050/2009, p. 395]

#### **Dano moral. Assédio moral. Tratamento degradante e humilhante. Configuração**

*Ementa: Assédio moral — Caracterização — Existência de dano.* Considerando-se que ficou demonstrado que a autora sofreu humilhações e ofensas por parte do gerente da reclamada, sofrendo violência psicológica, de forma reprovável, sistemática, por seu superior hierárquico, que lhe impingia tratamento degradante e humilhante, faz jus a obreira à indenização por dano moral. É certo que o empregador, no uso de seu poder diretivo, tem o poder de direção, fiscalização e disciplinamento, em relação aos que lhe prestam serviços. Todavia, não menos certo é que o exercício deste poder encontra limites de atuação nos direitos e garantias fundamentais assegurados na Constituição da República a todos os cidadãos, dentre os quais o direito a inviolabilidade de sua honra e imagem e a dignidade e a integridade física e psíquica da pessoa, por força do disposto no art. 5º, inciso X, da CRF de 1988, garantias que têm destacada importância no contexto laboral, fonte da dignidade do trabalho e da própria pessoa humana, princípios estes considerados como fundamentais no ordenamento constitucional vigente (art. 1º), importando em indenização pelos danos desses bens jurídicos, tendo em conta o respeito que deve nortear o contrato de trabalho. Ao contrário do que argumenta a recorrente, houve, sim, abuso de direito do empregador, no exercício do poder diretivo, que acarretou lesão ao patrimônio moral da autora, ensejando o pagamento de indenização por danos morais ou materiais, nos termos dos arts. 186 e 927, do Código Civil de 2002 e art. 5º, inciso X, da CRF de 1988. [TRT 3ª Reg. RO 678/2009-136-03-00.0 — (Ac. 3ª T.) — Rel. Des. Bolívar Viegas Peixoto - DJe/TRT 3ª Reg. n. 329/09, 2.10.09, p. 51 - In: LTr Sup. Jurisp. 052/2009, p. 411]

#### **Assédio moral. Uso do banheiro**

*Ementa: Utilização de bandeiras no ambiente de trabalho (verde para permitir e vermelho para proibir o uso do banheiro), antes de ser uma forma de “organizar” a ida ao banheiro dos empregados, impõe limites e restrições ao seu uso, evidenciando a coação moral, sub-reptícia, velada, que cerceava a trabalhadora. Houve dano moral.* [TRT 2ª Região RO 02428200705202000 – Ac. 20090963061 – (6ª T., 3.11.09) – Rel. Juiz Rafael E. Pugliese Ribeiro – In: Revista LTr 74-04/495]

#### **Dano moral. Assédio moral. Pontual e momentâneo. Não caracterização**

*Ementa: Assédio moral — Indenização.* Conforme conceito de *Marie-France Hirigoyen*, o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva [gesto, palavra, comportamento, atitude...] que atente, por sua repetição, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. Tendo o reclamante se recusado como eletricitista de ente público estatal, que opera atividade essencial à população — abastecimento de água — de trabalhar em horário noturno eventual, caracteriza insubordinação. Diante da recusa, e tendo sido travado diálogo ríspido no local de trabalho uma única vez com seu superior, o fato não pode ser caracterizado como assédio moral, pois pontual e momentâneo. Decisão mantida, pois pelo conjunto probatório não houve ofensa a honra do autor, descabendo a indenização por danos morais. [TRT 8ª Reg. RO 00581-2009-007-08-00-7—(Ac. 2ªT.) — Rel. Des. Carlos Rodrigues Zahlouth Junior - DJe/TRT 8ª Reg. n. 342/09, 22.10.09, p. 43 - In: LTr Sup. Jurisp. 06/2010, p. 045]

#### **Dano moral. Assédio moral. Ociosidade humilhante. Configuração**

*Ementa: Reintegração no emprego - Ociosidade humilhante - Assédio moral - Configuração.* Exsurge dos autos a prática de assédio moral pelo reclamado, que, ilicitamente, além de não proporcionar nenhuma ocupação laboral ao empregado, sujeitando-o a ócio humilhante, depreciação pública e à degradação de sua dignidade como pessoa, descumpriu ordem judicial que determinara a reintegração nas funções anteriormente exercidas, incorrendo, portanto, no dever de reparar os danos morais provocados. [TRT 3ªReg.- RO 00261-2009-

### **Assédio moral. Configuração. Indenização**

Ementa: *Assédio moral. Indenização.* Configura assédio moral a prática de condutas abusivas, humilhações e intimidações que visam desestabilizar a vítima emocionalmente, abalando a sua saúde psíquica e a sua dignidade. Restando demonstrado nos autos que a reclamante foi submetida a violência psicológica por parte do gerente da reclamada, que passou a lhe perseguir, proibindo que os demais colegas lhe dirigissem a palavra, com o intuito de forçar um pedido de demissão, está caracterizado o assédio moral, sendo devida a indenização correspondente. [TRT 3ª Reg. - RO 00927-2009-113-03-00-4 - (5ª Turma) – Rel. Juiz Convocado Rogério Valle Ferreira]

### **Danos morais revista em bolsas e sacolas ao fim da jornada de trabalho. Ausência de demonstração de abuso de direito do poder de direção e dos danos sofridos pelo empregado.**

Ementa: *Danos morais revista em bolsas e sacolas ao fim da jornada de trabalho - Ausência de demonstração de abuso de direito do poder de direção e dos danos sofridos pelo empregado.* 1. O dano moral constitui lesão de caráter não material ao patrimônio moral do indivíduo, integrado por direitos da personalidade (que são, basicamente, os direitos à vida, integridade física, liberdade, igualdade, intimidade, vida privada, imagem, honra, segurança e propriedade). Nesse contexto, condenar o empregador em dano moral, por força de eventual lesão causada ao obreiro, somente faz sentido quando se verifica a repercussão do ato praticado pelo empregador na imagem, honra, intimidade e vida privada do indivíduo. 2. No caso presente, não obstante reconhecer que o Reclamante não passava por revistas pessoais, pois estas ocorriam tão somente nas bolsas e sacolas dos empregados, o Regional reformou a decisão de primeiro grau e condenou a Reclamada em danos morais com base no entendimento de que qualquer revista fere o direito à intimidade do empregado. 3. Contudo, conforme asseverou o TRT, não havia revistas pessoais, sendo certo, ademais, que não há nenhum registro no acórdão regional acerca de eventual ofensa à imagem e à honra do Obreiro em função da revista em bolsas e sacolas que eventualmente ocorriam. Pelo contrário, a situação fática delineada na decisão recorrida permite concluir que, por um lado, não houve abuso no poder de direção por parte do Reclamado, e que, por outro, o Obreiro não foi submetido a nenhuma forma de constrangimento ou humilhação pelo Reclamado por força das revistas. 4. Logo, não há como enquadrar o caso concreto como gerador do direito à indenização por dano moral, de forma que a decisão recorrida merece reforma, devendo, pois, ser excluída da condenação a indenização deferida. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido. [TST-RR 744500-30-2005-5.09-0012 – (Ac. 7ª Turma) – Rel.ª Juíza convocada Maria Doralice Novaes – DEJT, 9.4.10]

### **Dano moral. Assédio moral organizacional e abuso do poder diretivo empresarial. Distinção**

Ementa: *Assédio moral organizacional e abuso do poder diretivo empresarial – Distinção.* A distinção entre o assédio moral e o abuso do poder diretivo empresarial reside no fato de que, enquanto no assédio, em regra, se visa atingir a alma da vítima, no abuso do poder diretivo empresarial o que se pretende é tornar o trabalhador mais produtivo, de maneira que o maltrato psicológico e as condutas humilhantes e vexatórias constituem um meio ilícito para alcançar essa finalidade, como ocorreu no caso concreto, revelado pela prova oral. Se a indenização por dano tem como fundamento a alegação de assédio, não pode o juiz deferir-lhe mesmo constatando o abuso do poder diretivo laboral e não o assédio, sob pena de afetar a vedação constante nos arts. 128 e 460 do CPC. Indenização indevida. [TRT 24ª Reg. Proc. 0146200-20.2007.5.24.0007-RO.1 (01462/2007-007-24 – 00-2) – (Ac. 2ª T.) – Rel. Des. Francisco das C. Lima Filho - DJe/TRT 24ª Reg. n. 447/10, 25.3.10, p. 51 – In: LTr Sup. Jurisp. 22/2010, p. 51]

### **Dano moral. Assédio moral. Conduta destinada a afastar o empregado do exercício da função por ele desempenhada. Violação do direito ao trabalho e à dignidade da pessoa humana**

**Ementa:** *Assédio moral – Conduta destinada a afastar o empregado do exercício da função por ele desempenhada – Violação do direito ao trabalho e à dignidade da pessoa humana.* O assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva, tais como gestos, palavras, comportamentos, atitudes, etc., que, por sua repetição ou sistematização, atente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física do trabalhador, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. Quando parte por interesse da estrutura empregatícia, tem por objetivo, via de regra, fazer a vítima desistir do posto de trabalho ou de obter a manutenção ou o aumento da produtividade. A pressão psicológica, a humilhação e a desestabilização emocional levam o empregado assediado a uma reação-limite que culmina no simples pedido de demissão ou mesmo em um ato de insubordinação ao superior ou má conduta aos colegas de trabalho, os quais irão ensejar a sua dispensa por justa causa, coroando, assim, o objetivo premeditado do assediante. A vítima de assédio moral no trabalho pode passar a sofrer de doenças psicossomáticas, como distúrbios alimentares e do sono, aumento da pressão arterial, depressão, ansiedade, crise de pânico, cansaço, insegurança, podendo chegar à morte, inclusive por suicídio. Por isso, a prática é inadmissível em qualquer ambiente de trabalho e os procedimentos adotados pelo assediador ou assediadores violam frontalmente a personalidade, a intimidade e a dignidade do trabalhador, desestruturando-o física e psicologicamente. No entanto, assim como geralmente ocorre nos casos de assédio sexual, o suposto agressor normalmente age sorrateiramente, sem deixar rastros ou pistas, para que a vítima não tenha como desmascará-lo, razão pela qual devem ser consideradas de muita valia as circunstâncias, os indícios e as presunções para demonstrar a real configuração do comportamento do agente. No caso concreto, o conjunto fático-probatório produzido nos autos do processo comprovou que o reclamante foi vítima de *mobbing* vertical e estratégico, uma vez que os seus superiores hierárquicos objetivavam o seu afastamento da função de apresentador de programa de televisão em razão do seu excesso de peso, no entanto, não determinaram diretamente o seu afastamento, mas agiram estrategicamente exercendo pressão psicológica com os argumentos de sua condição física era incompatível com a imagem do programa de esportes que ele apresentava, o que culminou com o pedido de desistência do seu posto de trabalho como apresentador, consumando assim o objetivo da empresa que era o de afastá-lo do programa de televisão, bem como caracterizou o assédio moral e o direito à indenização por dano moral, pois a conduta da reclamada violou frontalmente o direito ao trabalho do reclamante, além de incompatível com a dignidade da pessoa, com a valorização do trabalho humano e a função social da atividade geradora de bens e serviços, asseguradas pelos arts. 1º, III e IV; 5º, XIII e 170, caput e III, da Constituição Federal. [TRT 23ª Reg. RO 00106.2009.004.23.00-0 – (Ac. 1ª T. Sessão: 1/2010) – Rel. Juiz Convocado Aguiar Peixoto - DJe/TRT 23ª Reg. n. 412/10, 2.2.10, p. 30 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 18/2010, p. 139/140]

#### **Dano moral. Assédio moral. Trabalho em pé e com chapéu de burro. Configuração**

**Ementa:** *Dano moral – Trabalho em pé e com chapéu de burro – Na desenfreada busca de maior produtividade e maximização dos ganhos do capital, os expedientes de exposição do trabalhador ao ridículo – como no presente caso de imposição ao trabalho em pé e utilização de chapéu de burro – malferem os direitos da personalidade, esses sob a proteção do manto constitucional do art. 5º, V e X da Constituição Federal e legislação ordinária, por inegável sujeição à situação constrangedora, vexatória e humilhante à dignidade da pessoa humana, de modo a justificar a condenação em reparação por danos morais.* [TRT 2ª Reg. RO 00887200704502000 – (Ac. 6ª T. 20100101660) – Rel. Valdir Florindo. Doe/TRT 2ª Reg. 26.2.10, p. 34 – In: LTr Sup. Jurisp. 19/2010, p. 149]

#### **Dano moral. Assédio moral. Dano moral coletivo ou direito individual homogêneo. Diferenciação**

**Ementa:** *Assédio moral – Dano moral coletivo ou direito individual homogêneo – Diferenciação.* 1. Não há dúvida de que o empregador responde pelos atos de seus prepostos, mormente quando nomeados em cargos de confiança. Entretanto, para efeito de danos morais coletivos, é preciso diferenciar as práticas ilícitas adotadas individualmente, pelo gerente, daquelas preconizadas e estimuladas pela “organização”. 2. As primeiras, embora sejam indenizáveis e de responsabilidade do empregador, não ultrapassam os limites do individualismo daqueles trabalhadores que sofreram as agressões morais, sendo admissível, em sede de ação civil pública, o pedido indenizatório, na condição de direito individual homogêneo. 3. Apenas quando os atos ilícitos integraram a política empresarial,

sendo conscientemente adotados, preconizados e estimulados pela própria entidade organizacional, é que resta caracterizado o dano moral coletivo, pois então, o ato ilícito ultrapassa a individualidade dos ofendidos para atingir um sentimento coletivo de indignação e revolta. Recurso a que se dá parcial provimento por maioria. [TRT 24ª Reg. Proc. 0037500-94.2009.5.24.0001-RO.1 (00375/2009-001-24 – 00-1) – (Ac. 1ª T.) – Rel. Des. Amaury Rodrigues Pinto Junior – DJe/TRT 24ª Reg. 447/10, 25.3.10, p. 59 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 21/2010, p. 162]

**Dano moral. Assédio moral. Exposição do empregado a situações incômodas e humilhantes. Repetição de comportamento hostil. Configuração**

*Ementa: Assédio moral – Dano Moral – Configuração – Abuso do poder diretivo do empregador – Configura assédio moral, passível de indenização por dano moral, quando o empregador, valendo-se de seu poder diretivo, atenta sistematicamente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física do trabalhador, objetivando a sua exposição a situações incômodas e humilhantes caracterizadas pela repetição de um comportamento hostil de um superior hierárquico ou colega, ameaçando o empregado da vítima ou degradando o seu ambiente de trabalho. [TRT 3ª Reg. RO 01596-2007-047-03-00-7 – (Ac. 3ª T.) – Rel. Juiz Convocado Danilo Siqueira de C. Faria – DJMG 2.8.08, p. 8 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 46/2008, p. 362/363]*

**Dano moral. Assédio moral. “Bate boca” entre colegas de serviço. Não configuração**

*Ementa: Dano moral – Assédio moral – “Bate boca” entre colegas de serviço – Não configuração. O assédio moral consiste em conduta abusiva, de cunho psicológico, que atenta contra a dignidade do trabalhador, de forma reiterada e prolongada, causando evidente abalo emocional. Embora o assédio moral no ambiente de trabalho seja inaceitável, a indenização decorrente dessa prática somente pode ser reconhecida quando houver prova segura da existência de conduta abusiva do empregador, ou de empregado seu. No presente caso, não há prova consistente a autorizar o reconhecimento da existência de assédio moral praticado contra a obreira, eis que sua testemunha, além de não ter presenciado o fato que alega, faz remissão a um “bate-boca” entre reclamante e empregado da reclamada, circunstância que nos remete ao reconhecimento de um conflito interpessoal ocorrido em grau de igualdade entre os interlocutores, onde as agressões são recíprocas. Destarte, à míngua de prova, deve ser mantida a improcedência do pedido de indenização por assédio moral. [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) Proc. 68900-16.2008.5.15.0130 RO – (Ac. 17762/10-PATR, 5ª C.) – Rel. Lorival Ferreira dos Santos – DEJT 8.4.10, p. 252 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 23/2010, p. 178]*

**Dano moral. Assédio moral. “Trotos” sofridos pelo empregado que não atinge as metas de produção fixadas pela empresa. Ofensa à dignidade do trabalhador. Abuso de direito do empregador**

*Ementa: Assédio moral – Indenização – “Trotos” sofridos pelo empregado que não atinge as metas de produção fixadas pela empresa – Ofensa à dignidade do trabalhador – Abuso de direito do empregador. A empresa que explora a atividade de “telemarketing” e, ainda que não organize, mas permita, em reuniões do seu setor de “call center”, a prática de “brincadeiras” entre coordenadores, supervisores e operadores, em que aquele empregado que não atingiu as metas de produção da empresa seja fantasiado e exposto ao ridículo, numa situação que lhe causa evidente constrangimento, deve responder pela reparação dos danos morais causados ao trabalhador. Não se pretende defender aqui que a produção estimulada e a busca por resultados sejam, como regra, uma prática maléfica nas relações de trabalho. Isto porque, mecanismos existem que tendem a agregar valor para ambas as partes, seja no campo econômico, seja no da valoração pessoal do trabalhador. Nesse sentido, o empregador pode ofertar cursos de capacitação e liderança aos seus empregados, através dos quais, a um só tempo, ganhará o empregador, com a melhor qualificação profissional, e, conseqüentemente, maior produtividade de seus empregados, enquanto estes se beneficiarão com essa melhoria da qualificação, proporcionando-lhes melhor desempenho e melhoria da condição de vida. Há também a prática de oferta dos incentivos econômicos, que, embora muito controversa, mas largamente adotada, é viável de ocorrer, desde que respeitadas, naturalmente, os limites físicos e psíquicos dos trabalhadores. Se a empresa, no entanto, preferiu adotar métodos que ofendem a dignidade do trabalhador para*

exigir dele o cumprimento das metas ou mesmo a sua suplantação, deve arcar com a reparação dos danos causados com o ato ofensivo, não lhe servindo de escusa a alegação de não ter organizado reuniões nas quais são aplicados os "troles", já que o empregador é obrigado a manter um ambiente de trabalho sadio e respeitoso para o trabalhador. A propósito disso, o Anexo II da NR-17 do Ministério do Trabalho prevê, para as empresas de "telemarketing", que "é vedada a utilização de métodos que causem pressão de trabalho, assédio moral, medo ou constrangimento" (item 5.12). [TRT 3ª Reg. RO-77200-26.2009.5.03.0013 (RO-772/2009-013-03-00.8) – (Ac. 6ª T.) – Rel. Des. Emerson Jose Alves Lage – DJe/TRT 3ª Reg. n. 445/10, 9.4.10, p. 370/1 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 24/2010, p. 188]

#### **Assédio moral. Dano configurado. Indenização devida**

Ementa: *Assédio moral – Dano configurado – Indenização devida*. Caracteriza assédio moral a conduta contumaz do empregador de coagir seus subordinados como mecanismo de pressão e constrangimento a fim de obter o aumento nas vendas. [TRT 4ª Reg. RO 0018600-85.2009.5.04.0303 – (Ac. 6ª T.) – Rel.ª Des.ª Maria Cristina Schaan Ferreira – DEJT 30.07.2010]

#### **Assédio moral. Configuração. Indenização Devida**

Ementa: *Assédio moral – Configuração – Indenização devida*. Tendo sido comprovado, por meio de prova testemunhal produzida, o fato gerador dos atos ilícitos praticados pela reclamada, como agressões morais, ameaças de perda de emprego e existência de controles de horários em razão da utilização dos sanitários pelos empregados, tudo com o escopo de se alcançar metas de produtividade exigidas, é de ser deferida a indenização a título de dano moral. [TRT 20ª Reg. RO 67200-87.2009.5.20.0014 – Rel. Des. Ariel Salete de Moraes Junior – DEJTSE 01.06.10]

#### **Dano moral. Assédio moral. Rotulação pejorativa. Empregada chamada de "tartaruga", em virtude da produtividade**

Ementa: *Assédio moral – Rotulação pejorativa – Empregada chamada de "tartaruga", em virtude da produtividade – Indenização por danos morais*. Com efeito, o tratamento dispensado pela empresa a seus funcionários deve respeitar os limites da razoabilidade e urbanidade, observando, sempre, que o trabalhador é um ser humano e como tal deve ser tratado. Assim, a prática de rotulação de sua funcionária como "tartaruga", em virtude desta não ter atingido a produtividade desejada pela empresa, configura-se em ato violador ao Art. 5º, X, da constituição federal e ao art. 20, do código civil. neste caso, é irrelevante o motivo da demissão da funcionária, haja vista ter restado configurada uma nítida mácula à honra objetiva da trabalhadora. recurso ordinário, parcialmente, provido, para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais. [TRT 19ª Reg. RO-571-36.2009.5.19.0003 (RO-57100-36.2009.5.19.0003) – Rel. José Abílio Neves Sousa – DJe/TRT 19ª Reg. n. 483/10, 20.5.10, p. 5 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 32/2010, p. 253]

#### **Dano moral. Assédio moral. Degradação das condições de trabalho. Tratamento grosseiro. Indenização. Cabimento**

Ementa: *Dano moral – Assédio moral – Indenização*. Superior hierárquico que profere xingamentos contra empregados causa-lhes, sem dúvida, danos de ordem moral, já que estes são obrigados a trabalhar em ambiente desgastante e inóspito, ferindo a dignidade enquanto trabalhadores (art. 1º, inciso III, da Constituição Federal). A degradação das condições de trabalho, nas quais se incluem o tratamento grosseiro, faz com que o obreiro sinta-se humilhado perante os colegas, a família e o grupo social, gerando dor íntima que não se coaduna com o ambiente sereno e saudável pelo qual deve o empregador zelar (art. 7º, inciso XXII, do Diploma Maior). Este tipo de atitude gera direito ao pagamento de indenização, a qual, além de ostentar caráter pedagógico, pois tem por finalidade evitar que o empregador continue a cometer excessos no gerenciamento dos negócios, deve amenizar o dano direto e todas as suas consequências, não permitindo o enriquecimento sem causa nem placitando condutas assediadas. [TRT 9ª Reg. RO-468/2008-093-09-00.5 – (Ac. 2ª T.) – Rel.ª Rosemarie Diedrich Pimpão – DJe/TRT 9ª Reg. n. 483/10, 20.5.10, p. 165/6 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 33/2010, p. 259]

### **Dano moral. Assédio moral no trabalho. Ofensa à honra, à imagem e à dignidade do trabalhador. Pertinência.**

Ementa: *Indenização – Assédio moral no trabalho – Ofensa à honra, à imagem e à dignidade do trabalhador – Pertinência.* O assédio moral no trabalho, segundo Marie-France Hirigoeyen, é "toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho". (A violência perversa do cotidiano, p.22). O fenômeno recebe denominações diversas no direito comparado: mobbing (Itália, Alemanha e países escandinavos), bullying (Inglaterra), harassment (Estados Unidos), harcèlement moral (França), ijime (Japão), psicoterror laboral ou acoso moral (em países de língua espanhola), terror psicológico, tortura psicológica ou humilhações no trabalho (em países de língua portuguesa). A doutrina destaca que o assédio moral como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, possui quatro elementos, a saber: "a) Conduta abusiva; b) Natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) Reiteração da Conduta; d) Finalidade de exclusão" (Rodolfo Pamplona Filho). Com efeito, a conduta de superior hierárquico que deliberadamente degrada as condições de trabalho, através da repetição diária de gestos por longo tempo de atos, palavras, comentários e críticas hostis e depreciativas, agravadas por palavras de "baixo calão", aos seus subordinados em geral e, especificamente, a determinado funcionário, expõe a pessoa a uma situação vexatória, incômoda e humilhante, incompatível com a ética, com o respeito à dignidade da pessoa humana é profundamente ofensiva à honra, à imagem do trabalhador, devendo ser prontamente reprimida pelo Poder Judiciário. A fórmula encontrada, pelo direito, para rechaçar a conduta patronal é impor-lhe a obrigação de pagar ao trabalhador uma indenização por dano moral, não como forma de ressarcimento de danos, mas para reparar a ofensa psíquica que sofreu (CC, art. 186, 187 e 927). No caso dos autos, o tratamento dispensado ao reclamante, no sentido de retirar os equipamentos do local de trabalho, ocasionou-lhe ócio, bem como aos que ali trabalharam. Da mesma forma, a destinação de funcionário com intuito de fiscalizar e provocar incidentes que pudessem prejudicar o reclamante não pode ser considerada como rivalidade política, em face do exercício de cargo no Legislativo Municipal, mas sim perseguição política de desafetos, restando, pois, caracterizado o assédio moral, razão pela qual deve o reclamado arcar com a indenização pelo dano imaterial (CC art. 932, III), em função do assédio moral ao reclamante. Recurso ordinário a que se nega provimento. [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) Proc. 118300-78.2008.5.15.0136 RO – (Ac. 35197/10-PATR, 10ª C.) – Rel. José Antonio Pancotti – DEJT 24.6.10, p. 547 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 34/2010, p. 266]

### **Assédio moral institucional ou gerencial**

Ementa: *Assédio moral institucional ou gerencial – Depreende-se da análise dos autos que o autor trabalha há tempos na empresa e foi mantido depois da sucessão, demonstrando que a empregadora tem interesse em sua força de trabalho, entretanto, verifica-se que existe uma política de assédio moral institucional, ou seja, os supervisores se sentem tão a vontade em desmerecer e desrespeitar os seus subordinados, pessoal e profissionalmente, que formalizam em relatórios seus métodos de "incentivo". Observa-se que é fato comum dentro de alguns ambientes empresariais taxar os vendedores de codinomes pejorativos criando verdadeiras "pechas" a serem arrastadas em suas vidas profissionais, como foi demonstrado no caso em concreto. [TRT 17ª Reg. RO-1800-65.2008.5.17.0008 – (RO-18/2008-008-17-00.5) – Rel. Des. Claudio Armando Couce de Menezes – Dje/TRT 17ª Reg. n. 554/10, 30.8.10, p. 29 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 02/2011, p. 15/16]*

### **Assédio moral. Indenização por dano moral. Pressupostos**

Ementa: *Assédio moral - Indenização por dano moral - Pressupostos.* Por ofender direitos fundamentais e personalíssimos do empregado, o assédio moral rende ensejo ao dever de indenizar, decorrente da responsabilidade civil subjetiva, que tem como pressuposto a conduta comissiva ou omissiva do empregador, a existência de dano real à vítima e a relação de causalidade entre conduta do agente e os danos experimentados. Se a prova produzida nos autos demonstra que as práticas da empresa não ultrapassaram os limites da razoabilidade, nem tampouco foram direcionadas apenas à reclamante, o acolhimento da pretensão revisional da reclamada, no aspecto, é medida que se impõe. Recurso da reclamada parcialmente conhecido e provido parcialmente, para excluir da condenação o pagamento da multa do art. 477 da CLT e para afastar a condenação imposta

a título de indenização por assédio moral; prejudicada a análise to tópico alusivo ao *quantum* indenizatório. [TRT 10ª Reg. RO 70185-32.2009.5.10.0103 – Rel.ª Des.ª Heloisa Pinto Marques – DEJTDF 03/12/2010, p. 118 – *Apud* Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário n. 39, p. 112/113]

**Contrato de trabalho. Regras de boa conduta. Expressões vulgares e de cunho sexual. Assédio moral. Configuração**

Ementa: *Assédio moral - Uso habitual de expressões vulgares e de cunho sexual dirigidas ao empregado pelo superior hierárquico - Caracterização.* A dignidade constitucional representa a garantia de proteção dos valores inerentes à personalidade humana, a qual é violada e evidencia a presença de assédio moral em virtude de comportamento habitual do superior hierárquico direcionado aos empregados, no tocante ao uso de expressões chulas e de cunho sexual. As regras de boa conduta também devem ser observadas no âmbito do contrato de trabalho, o que impõe o dever de respeito à pessoa, ainda que esta esteja submetida ao poder diretivo do empregador. [TRT 5ª Reg. RO 53300-43.2009.5.05.0341 – (Ac. 2ª T.) – Rel. Des. Cláudio Mascarenhas – DJe 17.11.2010 – *Apud* Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária n. 260, p. 114]

**Dano moral. Assédio moral. Cobrança do cumprimento das obrigações contratuais. Abuso do poder diretivo. Não configuração**

Ementa: *Assédio moral - Cobrança regular do cumprimento de obrigações atinentes ao contrato - Não configuração.* O assédio moral consiste na conduta reiterada e abusiva do empregador e seus prepostos, praticada de forma sistemática com o objetivo de depreciar a imagem e o conceito do empregado perante si mesmo e os outros. Logo, não configura assédio moral a cobrança regular pelo cumprimento das obrigações previstas no contrato, que fazem parte das atribuições normais do empregado, realizadas sem abuso ou excesso de rigor. Recurso a que se nega provimento. [TRT 18ª Reg. RO 0079800-07.2009.5.18.0141 – (Ac. 2ª T.) – Rel. Des. Breno Medeiros – DJe 28.10.2010 – *Apud* Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária n. 260, p. 115]

**Dano moral. Assédio moral. Mobbing. Configuração**

Ementa: *Assédio moral – Caracterização. Mobbing (to mob = agredir) no trabalho é o assédio psicológico e moral, uma forma de intimidação, feita de forma sistemática e habitual, porém sutil e camuflada, que destrói a auto-estima, a segurança pessoal, o rendimento profissional, as relações interpessoais e familiares da vítima, que pode passar inclusive a sofrer sintomas físicos, tais como insônia, dores de cabeça, etc. Resulta na degradação das condições do ambiente de trabalho. Raramente denunciado pela vítima, inconsciente ou temerosa das ulteriores repercussões. O assédio moral é caracterizado por uma conduta abusiva, seja do empregador que se utiliza de sua superioridade hierárquica para constranger seus subalternos, seja dos empregados entre si, com a finalidade de excluir alguém indesejado do grupo. Desta forma, o assédio vertical é a utilização do poder de chefia, com abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, comumente com o objetivo de furtar-se ao cumprimento de obrigações trabalhistas. Tal é o exemplo do empregador que, para não ter que arcar com as despesas de uma dispensa imotivada, tenta forçar o empregado a demitir-se, criando situações constrangedoras, como retirar sua autonomia no departamento, transferir todas suas atividades a outras pessoas, isolá-lo do ambiente, até que o esgotamento e a depressão o levem a desistir do emprego. Situações não demonstradas no caso em exame.* [TRT 3ª Reg. RO 2084/2009-063-03-00.9 – (Ac. 9ª T.) – Rel.ª Juíza Conv. Denise Amâncio – DJe 17.11.2010 – *Apud* Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária n. 260, p. 116]

**Assédio moral. Pedido de demissão. Conversão em pedido de rescisão indireta. Configuração**

Ementa: *Assédio moral. Pedido de demissão. Invalidação.* 1. O empregado que é vítima de assédio moral e pede demissão pode, em juízo, requerer a conversão do pedido em rescisão indireta. 2. Provado o assédio por parte de um dos representantes da empresa, o pedido de demissão é nulo, pois praticado com vício de consentimento. 3. Recurso a que se nega provimento por unanimidade. [TRT 24ª Reg. RO-314-32.2010.5.24.0056 – (RO-0/0-000-

#### **Dano moral. Assédio moral. Caracterização**

*Ementa: Assédio moral. Caracterização.* A prova produzida confirma que a superiora hierárquica do autor chamava-o constantemente de "incompetente" e também no que tange à pronúncia de palavras de baixo calão em reuniões, dirigidas ao autor. A prova revela ainda que a superiora hierárquica tinha este comportamento também com outros supervisionados, mas, que o autor era seu "alvo" preferido. Caracterizado, assim, o chamado "assédio moral", que consiste em condutas reiteradas, ainda que de pequena monta (e neste caso não eram de pequena monta) destinados a desestabilizar emocionalmente o empregado. Indenização por dano moral devida. [TRT 2ª Reg. (SP) Proc. – 02145200702102000 – RO – (Ac. 3ª T. 20101143731 – Rel.ª Desig. Margoth Giacomazzi Martins – DOe/TRT 2ª Reg., 12.11.10, p. 179 - *Apud* LTr Sup. Jurisp. 09/2011, p. 68]

#### **Dano moral. Assédio moral. Vendedor. Cobrança de metas pelo superior hierárquico. Ofensa à honra. Configuração. Indenização devida**

*Ementa: Assédio moral. Comportamento que evidencia despreparo para a liderança e ultrapassa os limites do razoável.* 1. A existência de metas e cobranças diárias de produtividade são inerentes à própria atividade de vendas, sendo que o mero despreparo do líder não é suficiente para que se reconheça o assédio moral 2. Todavia, essas cobranças não podem ultrapassar os limites do razoável e, especialmente, da dignidade dos trabalhadores, sob pena de desembocar para o ilícito, com violação de direitos de natureza extrapatrimonial daqueles que oferecem sua força de trabalho em prol da atividade empresarial. 3. Demonstrado, no caso específico, que o comportamento do encarregado e do gerente atuaram como concausa no agravamento da doença da trabalhadora, a ré tem o dever de indenizar, por ser responsável pelo ambiente de trabalho. Recurso parcialmente provido no particular, por unanimidade. [TRT 24ª Reg. RO 105300-13.2008.5.24.0022 – (Ac. 1ª T.) – Rel. Des. Amaury Rodrigues Pinto Júnior – DJe 17.12.2010 – *Apud* Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciária n. 261, p. 132]

#### **Assédio moral tipificado. Indenização por danos morais devida e arbitrada com base no critério da proporcionalidade**

*Ementa: Tratamento sistematicamente desrespeitoso e discriminatório contra empregado no local de trabalho por preposto da empresa - Assédio moral tipificado - Indenização por danos morais devida e arbitrada com base no critério da proporcionalidade -* O comportamento desrespeitoso e discriminatório levado a efeito de forma sistemática contra empregada, consistente em reiteradas agressões no ambiente laboral e em face dele, com o objetivo de denegrir a sua imagem pessoal e profissional, configura, além de injúria, assédio moral, na medida em que a discrimina e a humilha. Obrigação do empregador à indenização pelos danos morais como forma de, pedagogicamente, prevenir contra novas agressões e compensar a vítima pela dor, discriminação e humilhação decorrente do ilícito. A indenização deve ser arbitrada com base no critério de proporcionalidade, pois nos danos extrapatrimoniais, em que não é possível uma mensuração precisa da indenização pecuniária, busca-se apenas uma espécie de satisf ação, um lenitivo ao sofrimento do sujeito lesado. [TRT 24ª Região RO 284-50.2010.5.24.0006 – (Ac. 2ª T., 16.2.11) – Rel. Des. Francisco das Chagas Lima Filho – *Apud* Revista LTr 75-03/360]

#### **Dano moral. Assédio moral. Contra a maternidade nas relações de trabalho**

*Ementa: Assédio moral contra a maternidade nas relações do trabalho.* Constatado o rebaixamento de cargo e, por conseguinte de salário, após o retorno da licença-maternidade, sem qualquer causa plausível que justificasse o procedimento do empregador, salvo o argumento de que a maternidade interferiria no desempenho profissional, configurada a afronta ao princípio da dignidade humana e do valor do trabalho humano. A duplicidade de funções da mulher no meio social, como mãe, esposa, doméstica, chefe de família e, mais importante, como trabalhadora é fato conhecido. No entanto, o perfil das mulheres casadas, grávidas ou mães é o que mais sofre com a prática do assédio moral nas empresas. Configurada a retaliação, a indenização por danos morais é medida que se impõe. [TRT 2ª Reg.(SP) Proc. 02321004920085020006 (02321200800602001) – RO – (Ac. 8ª T.

**Dano moral. Assédio moral. Cobrança de metas. Humilhação. Indenização devida**

Ementa: *Assédio moral. Ocorrência. Hipótese.* A cobrança quanto ao atingimento de metas feita de modo humilhante ao trabalhador, ainda que realizada de forma sutil, ofende os princípios da dignidade humana e da valorização do trabalho, ensejando a indenização por dano moral. Recurso ordinário não provido por maioria. [TRT 24<sup>a</sup> Reg. - RO 0/0-000-24-00.0 – Rel. Des. Nicanor de Araújo Lima – DJe 08.02.2011 – *Apud* Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, n.263, p.160, ementa 28746]

**Dano moral. Assédio moral. Violência psicológica, constrangimento e humilhação. Ausência. Indenização indevida**

Ementa: *Assédio moral.* Para o reconhecimento do assédio moral, exige-se a presença dos elementos caracterizadores do direito à indenização, ou seja, a existência de violência psicológica, constrangimento e humilhação. Faz-se primordial ainda a prova cabal do exercício de qualquer ato, atitude ou postura por parte do empregador contra o empregado que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho e que implique em violação da dignidade deste ou sujeite-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes. Não tendo a autora se desincumbido do ônus da prova que lhe competia, indevido o pleito de indenização por danos morais. Recursos conhecidos e improvidos.[TRT 11<sup>a</sup> Reg. – RO 0085700-62.2009.5.11.0012 – Rel<sup>a</sup> Des<sup>a</sup> Maria das Graças Alecrim Marinho – DJe 03.02.2011 – *Apud* Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, n.263, p.160, ementa 28747]

**Dano moral. Assédio moral. Agressão pontual isolada. Ausência de reiteração. Violação à honra do trabalhador não configurada**

Ementa: *Assédio moral. Agressão pontual isolada. Ausência de reiteração. Violação à honra do trabalhador não configurada.* Agressão isolada difere de reprimendas constantes que visam desqualificar a pessoa. A agressão isolada, caracterizada por uma reação impulsiva e momentânea não visa desqualificar a pessoa, sem que deixe de caracterizar violência. Recurso a que se nega provimento. [TRT 15<sup>a</sup> Reg. (Campinas/SP) – RO 131800-39.2009.5.15.0085 – (Ac. 10243/11 – PATR, 1<sup>a</sup> C.) – Rel<sup>a</sup> Rita de Cássia Penkal Bernadino de Souza – DJET 3.3.11, p. 105 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 20/2011, p. 154]

**Dano moral. Assédio moral. Empregado portador de patologia mental. Não configuração**

Ementa: *Indenização por danos morais. Assédio moral. Empregado portador de patologia mental. Não configuração.* O principal fundamento utilizado pela reclamante para justificar a ocorrência do assédio moral é a existência de perseguição por parte de seu superior imediato. Todavia, tratando-se de empregada portadora de esquizofrenia paranóide, importa ressaltar que se trata de doença cujos sintomas manifestos implicavam numa visão distorcida da realidade por parte da reclamante, que elegeu como foco de seus pensamentos distorcidos justamente seu superior hierárquico, interpretando toda e qualquer atitude deste como perseguição, em um quadro comumente apresentado por pessoas portadoras da doença mental ora analisada. Afastada a configuração de assédio moral ante a inexistência de elementos que comprovem a conduta reprovável da empresa. Recurso improvido. [TRT 19<sup>a</sup> Reg. RO-62000-96.2008.5.19.0003 (RO-620/2008-003-19-00-0) – Rel. José Abílio Neves Sousa – DJe/TRT n. 667/11, 10.2.11, p. 5 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 20/2011, p. 154]

**Dano moral. Assédio moral. Apelidos pejorativos e preconceituosos em decorrência de orientação sexual de colega de trabalho. Homofobia. Dano à esfera íntima do trabalhador, sob uma perspectiva geral da sociedade. Caracterização**

Ementa: *Apelidos pejorativos e preconceituosos em decorrência de orientação sexual de colega de trabalho. Homofobia. Dano à esfera íntima do trabalhador, sob uma perspectiva geral da sociedade. Assédio moral caracterizado.* O preconceito em decorrência de possível orientação sexual de colega de trabalho – homofobia - ainda que manifestado de forma aparentemente jocosa, mediante a imputação de apelidos tolerados ante a sujeição econômica do trabalhador, caracteriza assédio moral, na modalidade horizontal, não

devendo ser tolerado no ambiente de trabalho, já que enseja gravame de ordem psíquica e moral à vítima, com as correspondentes consequências patrimoniais para o empregador, que responde objetivamente pelos atos dos seus prepostos (art. 932, III, do Código Civil). Recurso provido. [TRT 18ª Reg. RO-0001704-55.2010.5.18.0007 – (Ac. 2ª T.) – Rel. Des. Paulo Pimenta – DJe/TRT 18ª Reg. n. 717/11, 28.4.11, p. 98 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 21/2011, p. 164]

#### **Dano moral. Assédio moral. Inação. Indenização. Cabimento**

Ementa: *Inação. Assédio moral. Indenização.* O comportamento ofensivo do empregador, ao preterir o empregado, impedindo-o, de forma deliberada e injustificada, de exercer suas funções, obrigando-o à inação, revela um tratamento desprezível e humilhante, que excede manifestamente os limites traçados pela boa-fé e pelos costumes, vulnera o primado social do trabalho e ainda transforma o poder diretivo em instrumento com propósito de degradar o ambiente de trabalho e criar embaraços para a execução normal do contrato, o que torna o ato abusivo, ilícito. Tal circunstância caracteriza assédio moral e autoriza a responsabilização da ré pela reparação dos danos morais causados ao reclamante. [TRT 3ª Reg. RO-1174-11.2010.5.03.0026 (RO-1174/2010-026-03-00.6) – (Ac. 6ª T.) – Rel. Des. Emerson Jose Alves Lage – DJe/TRT 3ª Reg. n. 701/11, 1.4.11, p. 243 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 23/2011, p. 178]

#### **Dano moral. Assédio moral. Exigência de metas. Xingamentos para os vendedores. Indenização. Cabimento**

Ementa: *Assédio moral.* A forma grosseira e de xingamento como os supervisores e gerentes da reclamada conduziam as reuniões com os vendedores, com o objetivo de programar suas metas de vendas a serem atingidas diariamente, ainda que a intenção fosse dar motivação, revela comportamento reprovável numa relação de trabalho, eis que as partes devem ser tratadas com respeito, com urbanidade e probidade, respeitando-se mutuamente, caracterizando-se dessa forma o assédio moral, ensejando a indenização por dano moral. (TRT 11ª Reg. RO-0000415-58.2010.5.11.0015 – Relª Eleonora Saunier Gonçalves – DJe 11.02.2011 – *Apud* Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, n. 264, p. 150, ementa n. 28849)

#### **Assédio moral. Indenização. Cabimento**

Ementa: *Assédio moral – Indenização - Cabimento.* 1. A produtividade do empregado está vinculada ao ambiente de trabalho saudável e à sua satisfação. 2. A construção de um ambiente de trabalho propício ao crescimento pessoal e profissional depende do modo de atuação do empregador na condução e direção da atividade econômica. 3. Adoção de prendas e castigos como justificativa para aumento da produtividade implica violação do dever de respeito à dignidade da pessoa humana. 4. Tal procedimento configura assédio moral e autoriza a reparação pelo dano sofrido. Recurso de revista conhecido e provido. [TST-RR 00985-2006-025-03-00.7 – (Ac. 3ª T.) - Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira – DEJT 22.5.2009]

#### **Dano moral. Assédio moral. Desrespeito por parte do empregador à pessoa do trabalhador. Adjetivos pejorativos. Tratamento descortês. Falta de urbanidade**

Ementa: *Danos morais. Assédio moral. Desrespeito por parte do empregador à pessoa do trabalhador. Adjetivos pejorativos. Tratamento descortês. Falta de urbanidade.* Tratamento descortês, afrontoso à pessoa humana, com adjetivos que agridem a pessoa do trabalhador, justificam a imputação da indenização por danos morais como instrumento pedagógico para harmonia do contrato de trabalho. *Danos morais. Quantum indenizatório.* A indenização por dano moral não tem a finalidade de enriquecer ou empobrecer as partes envolvidas, nem de apagar os efeitos da lesão, mas sim de reparar os danos. O *quantum* indenizatório fixado deve observar o princípio da razoabilidade, a extensão do dano, o grau de culpabilidade e a capacidade econômica do empregador, suficientes para atingir o efeito pedagógico da condenação. [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) - RO-000073-31.2010.5.15.0049 – (Ac. 27563 / 11-PATR, 1ª C.) – Rel. Luiz Antonio Lazarim – DEJT, 12.5.11, p. 298 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 28/2011, p. 219]

**Dano moral. Assédio moral. Tratamento desrespeitoso. Humilhação. Depreciação da capacidade de trabalho do laborista. Indenização. Configuração**

Ementa: *Assédio moral. Configuração. Tratamento desrespeitoso. Humilhação. Depreciação da capacidade de trabalho do laborista. Indenização.* No atual estágio civilizacional experimentado pela sociedade brasileira o respeito à honra e à imagem das pessoas, muito além de dever moral, encerra típica obrigação jurídica, que, uma vez violada, acarreta o dever de indenizar por parte do ofensor (CF, art. 5º, X). Desse modo, robustamente provado o tratamento desrespeitoso e humilhante, bem como a desqualificação da capacidade laboral e o aniquilamento da auto-estima do trabalhador, resta configurado o ato ilícito, a demandar reparação (art. 5º, X, da CF, arts. 187 e 927 do CCB c/c art. 8º da CLT). Recurso conhecido e desprovido. [TRT 10ª Reg. RO-686-36.2010.5.10.0002 – (Ac. 3ª T.) – Rel. Des. Douglas Alencar Rodrigues – DJe/TRT 10ª Reg. n. 727/11, 12.5.11, p. 130 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 26/2011, p. 213]

**Dano moral. Assédio moral vertical. Gestão por injúria praticada pelo empregador. Reparação do dano moral devida por ofensa à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III E IV, art. 5º, V, X, XIII; art. 170, caput e III, CF/88 e arts. 186, 927, 944 do NCC**

Ementa: *Assédio moral vertical. Gestão por injúria praticada pelo empregador. Reparação do dano moral devida por ofensa à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III E IV, art. 5º, V, X, XIII; art. 170, CAPUT E III, CF/88 e arts. 186, 927, 944 do NCC.)* 1. O dano moral ocasiona lesão na esfera personalíssima do titular, violando sua intimidade, vida privada, honra e imagem, implicando numa indenização compensatória ao ofendido (art. 5º, incisos V e X, CF). 2. Os elementos dos autos dão conta de que as testemunhas ouvidas confirmaram que o empregador publicamente utilizava palavras de baixo calão para se dirigir aos empregados, demonstrando até mesmo seu racismo ao chamá-los pejorativamente de "nordestinos" e de "bairanos burros". 3. A gestão por injúria ficou caracterizada nos autos, quando o correto seria o tratamento respeitoso e com urbanidade. A relação de subordinação não constitui salvo conduto ou autorização para que o superior hierárquico ofenda seus subordinados. 4. A gestão empresarial dos recursos humanos com base no assédio moral revela tirania patronal, incompatível com a dignidade da pessoa humana, com o valor social do trabalho e com a função social da empresa, mandamentos insertos na Constituição Federal (art. 1º, III e IV, art. 5º, XIII, art. 170, *caput* e III). [TRT 2ª Reg. (SP) – Proc. 00410000420075020050 – RO-00410200705002000) – (Ac. 4ª T. 20110155712) – Rel. Ivani Contini Bramante – DOf/TRT 2ª Reg., 25.2.11, p. 224 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 26/2011, p. 213]

**Dano moral. Assédio moral. Fiscalização do trabalho. Desconforto pelo empregado. Responsabilidade do empregador. Não configuração**

Ementa: *Assédio moral em retaliação por regular exercício do direito de ação. Não configurada hipótese de indenização.* São requisitos essenciais à caracterização da responsabilidade empresarial pela lesão alegada, o *dano* propriamente dito, cuja evidência, no caso concreto, há de ser aferida em prova consistente; o *nexo causal* entre a conduta do empregador ou de seus prepostos e o dano sofrido pelo empregado e, finalmente, a *culpa* empresarial. O dano moral a justificar reparação pecuniária ou repreensão pelos órgãos fiscalizadores das relações de trabalho não é verificado a partir da mera insatisfação, dissabor ou desconforto do trabalhador com determinação superior de exercício de atividade que, evidentemente, nada tem de degradante ou imoral. Inexistente a prova robusta e consistente, incabível a indenização postulada. [TRT 6ª Reg. RO-0000840-44.2010.5.06.0009 – (Ac. 2ª T.) – Relª Juíza Patrícia Coelho Brandão Vieira – DJe 06.04.2011 – *Apud* Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, n. 265, p. 151, ementa 28950]

**Dano moral. Assédio moral. Advertência. Efeitos**

Ementa: *Assédio moral. Advertência. Dano moral.* Tem o empregador o dever de estrita vigilância, obrigando-se a manter um ambiente de respeito e harmonia no trabalho, vigorando a presunção *jure et jure* deste sobre a atuação culposa de quem está a seu serviço, e que, em função dos atos praticados, venha a causar danos ao patrimônio moral e à dignidade da pessoa humana. O assédio moral no trabalho (*mobbing*) significa todos aqueles atos e comportamentos provindos do empregador, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude contínua e ostensiva de perseguição que possa

acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima, tratando-se de humilhações feitas ao empregado, colocando-o em situação desagradável, expondo-o a situações incômodas e humilhantes, implicando uma violação à sua dignidade, em decorrência do uso abusivo do poder diretivo do empregador. O uso de expressões ofensivas ao empregado, inclusive com conteúdo pejorativo, importa a violação dos direitos de personalidade do trabalhador, ensejando a reparação por danos morais. [TRT 3ª Reg. RO-918-71.2010.5.03.0025 – (RO-918/2010-025-03-00.9) – (Ac. 3ª T.) – Rel. Des. Bolívar Viegas Peixoto – DJe/TRT 3ª Reg. n. 743/11, 3.6.11, p. 37/38 - *Apud* LTr Sup. Jurisp. 33/2011, p. 262/263]

**Dano moral. Assédio moral. Mera alteração de procedimentos organizacionais empresariais. Não cabimento**

*Ementa: Assédio moral. Indenização. Mera alteração de procedimentos organizacionais empresariais. Não cabimento.* O assédio moral consiste na exposição do empregado a situações humilhantes e constrangedoras, de modo direcionado, repetitivo e prolongado durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, com o intuito de desestabilizá-lo psicologicamente no ambiente de trabalho para forçá-lo a desligar-se do emprego. Uma vez emergindo do depoimento do reclamante, em harmonia com a defesa das reclamadas, que ocorreu apenas uma alteração de procedimentos administrativo-empresariais, atingindo vários empregados, e não particularmente ele, a par de não ter ficado provado que foi submetido a quaisquer perseguições, humilhações ou discriminação, há de ser rejeitado o pleito de indenização por dano moral, decorrente de assédio moral. [TRT 18ª Reg. RO-0002910-53.2010.5.18.0121 – (Ac. 1ª T.) – Rel. Aldon do Vale Alves Taglialegna – DJe/TRT 18ª Reg. N. 768/11, 11.7.11, p. 52/53 - *Apud* LTr Sup. Jurisp. 33/2011, p. 263]

**Dano moral. Assédio moral. Supressão ou criação de dificuldade do direito de amamentar. Indenização**

*Ementa: Assédio moral. Supressão ou criação de dificuldade do direito de amamentar. Indenização.* Empresa que dificulta ou impede a amamentação de nascituro, colocando a mãe como volante em locais diversos, além de impor-lhe curso em cidade diversa do seu domicílio, tudo com o fito de esvaziar a garantia legal, comete assédio moral. O aleitamento materno é de importância ímpar para a higidez física da criança, protegendo-a contra infecções, diarreias e doenças respiratórias (quem têm o risco aumentado sem a amamentação). Se a criança vem a contrair uma das patologias prevenidas pelo leite materno o assédio assume proporções grotescas e inaceitáveis, sendo absolutamente carente de justificativa jurídica, moral ou médica, a afirmação de que o aleitamento direto poderia ser substituído pelo armazenamento. Impedir a autora, mãe, de prestar assistência à filha recém nascida que encontra-se com problemas de saúde, e ainda acusá-la de utilizar-se desse expediente para não trabalhar, mormente quando a criança acaba vindo a óbito, sem ter em seus derradeiros dias, ao menos o conforto do calor materno, caracteriza o mais alto grau de desumanidade e de abuso, além de grave conduta lesiva a honra subjetiva da empregada. [TRT 12ª Reg. RO-0003677-65.2010.5.12.0022 – (Ac. 3ª T. 5.7.11) – Rel. Juiz José Ernesto Manzi – TRT-SC/DOE 26.7.11 Data de publ. 27.7.11 - *Apud* LTr Sup. Jurisp. 34/2011, p. 270/271]

**Dano moral. Assédio moral. Prática comprovada. Indenização devida**

*Ementa: Assédio moral. Prática comprovada. Indenização devida.* O assédio moral consiste em conduta abusiva do empregador, de cunho psicológico, que atenta contra a dignidade do trabalhador, de forma reiterada e prolongada, causando evidente abalo emocional, tendo como principal objetivo, na maioria das vezes, a desestabilização emocional do trabalhador, com o intuito de induzi-lo a deixar espontaneamente o emprego, seja pedindo demissão, aposentadoria precoce ou, até mesmo, licença para tratamento de saúde. Este assédio pode se exteriorizar de diversas formas, mas sempre há o abuso de direito do empregador ao exercer seu poder de direção. O trabalhador, como se sabe, está subordinado ao “jus variandi” e ao poder diretivo do empregador, cumprindo salientar que o seu exercício encontra limites justamente na dignidade da pessoa humana, consagrada no art. 1º, III, da CF. Assim, comprovado o intuito da reclamada em tornar o ambiente e as condições de trabalho do autor insuportáveis, com o objetivo de fazê-lo renunciar a sua estabilidade provisória e pedir demissão, faz jus o reclamante à indenização por danos morais. Recurso ordinário a que se nega provimento no particular. [TRT 15ª Reg.

### **Assédio moral. Ameaças. Configuração**

Ementa: *Assédio moral. Ameaças. Configuração.* Constitui assédio moral as ameaças de dispensa por justa causa ou troca de horário, feitas pela empresa em todas as oportunidades em que a trabalhadora legitimamente apresenta atestados médicos para afastamento do trabalho. Recurso não provido por unanimidade. [TRT 24ª Reg. RO-1657-71.2010.5.24.0021 – (Ac. 1ª T.) – Rel. Des. Fed. Amaury Rodrigues Pinto Junior – DEJTMS 26.07.2011, p. 45 – *Apud* Revista Magister de Direito do Trabalho n. 43, p. 145, ementa 43/17]

### **Dano moral. Assédio moral no trabalho. Instituição e cobranças de metas de cumprimento impossível. Caracterização**

Ementa: *Assédio moral no trabalho. Instituição e cobranças de metas de cumprimento impossível. Dano moral caracterizado.* A fixação de metas insere-se no poder diretivo do empregador. Entretanto, fixadas metas de cumprimento impossível, diariamente cobradas, e acarretando esses fatos aos empregados a obrigação de trabalhar além de suas forças, em vasta jornada e submetidos a condição de estresse crônico gerador de vários afastamentos decorrentes das nefastas condições psicológicas às quais foram submetidos, caracteriza-se o assédio moral no trabalho, que acarreta ofensa à dignidade do trabalhador e determina o deferimento da reparação ao patente dano moral. [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) – RO-116800-18.2008.5.15.0090 – (Ac. 62143/11-PATR, 8ª C.) – Relª Maria Ines Correa de Cerqueira Cesar Targa – DEJT 22.9.11, p. 1.022 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 43/2011, p. 342]

### **Dano moral. Assédio moral. Pressão psicológica para o cumprimento de metas. Controle de produtividade mediante o uso de cronômetro individual e restrição ao uso do banheiro e do bebedouro. Configuração do dano. Indenização. Arts. 5º, V e X, CF e 186, do Código Civil**

Ementa: *Recurso de revista. Assédio moral. Pressão psicológica para o cumprimento de metas. Controle de produtividade mediante o uso de cronômetro individual e restrição ao uso do banheiro e do bebedouro. Configuração do dano. Indenização. Arts. 5º, V e X, da Constituição Federal e 186 do Código Civil.* 1. A Constituição Federal, no art. 1º, ao erigir os fundamentos da República Federativa do Brasil, identifica, no mesmo inciso (IV), os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, a evidenciar que não se tratam de valores incompatíveis, mas, ao contrário, plenamente conciliáveis, os quais devem ser compreendidos em conjunto com o terceiro fundamento contemplado na nossa Carta Magna que é a dignidade da pessoa humana (inciso III) - melhor traduzida pelo tratamento respeitoso e condigno entre os indivíduos da sociedade, em especial, no âmbito das relações de trabalho. 2. No caso, o quadro fático dos autos evidencia que a reclamada exorbitou os limites de seu poder diretivo e disciplinar ao impor, aos reclamantes, rigidez excessiva no controle da produtividade, por meio da utilização de cronômetro individual e divulgação da produtividade insuficiente da respectiva célula de trabalhadores, com grafia em vermelho, além de impor restrições às idas ao banheiro e ao bebedouro, limitadas a duas ou três vezes, com duração máxima de cinco minutos. Trata-se de procedimentos que cerceiam a liberdade individual dos trabalhadores de satisfazer suas necessidades fisiológicas, sem que precisem pedir autorização, além de expô-los à constante situação vexatória e humilhante, que, ao fim, acabam por comprometer o próprio resultado empresarial almejado. 3. Isso porque, a produtividade não pode ser compreendida como o resultado de regras excessivamente rígidas de conduta aplicadas no âmbito da empresa, mas de um ambiente de trabalho salubre e socialmente saudável, apto a propiciar a motivação necessária ao cumprimento das metas empresariais, com as quais os empregados se comprometeram por força do seu contrato de trabalho. 4. Configurada, pois, a prática de conduta antijurídica por parte do empregador, caracterizadora de dano a direitos da personalidade do indivíduo, a condenação ao pagamento de indenização por danos morais observa a diretriz dos incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal e do art. 186 do Código Civil. Recurso de revista de que não se conhece. *Correção monetária. Indenização por danos morais. Termo inicial.* O entendimento desta Corte Superior é no sentido de que, em se tratando de ação que visa à reparação de danos morais, a correção monetária incide a partir do momento em que o devedor foi constituído em mora, ou seja, da decisão judicial que reconheceu o direito à indenização. No caso em exame, a condenação ao pagamento de

indenização por danos morais foi fixada pela sentença, sendo este, portanto, o marco temporal para a incidência da correção monetária. Desse entendimento não dissentiu o acórdão recorrido. Recurso de revista conhecido parcialmente e improvido. [TST-RR-20200-89.2007.5.20.0005 – (RR-202/2007-005-20-00.9) – (Ac. 1ª T.) – Rel. Min. Walmir Oliveira da Costa – DJe/TST n. 786/11, 4.8.11, p. 160/161 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 44/2011, p. 351]

**Dano moral. Assédio moral horizontal ou gestão por estresse. Meio ambiente laboral sadio. Responsabilidade do empregador**

*Ementa: Assédio moral horizontal ou gestão por estresse. Meio ambiente laboral sadio. Responsabilidade do empregador.* Se as condutas lesionadoras de direitos da personalidade da obreira foram reiteradas por colegas de trabalho, sob o olhar irrepreensível de prepostos da empregadora, institucionalizaram-se, enquadraram-se no conceito de 'gestão por estresse', tornando a empregadora responsável por eventual dano daí decorrente, mormente se esta se descuidou do dever contratual de zelo pela saúde e segurança da sua empregada, submetendo-a ao labor em condições pouco confortáveis, inseguras e 'penosas'. [TRT 16ª Reg. ROS-01124-2009-002-16-00-4 – (Ac. 1ª T.) – Rel. Luiz Cosmo da Silva Júnior – DJe/TRT 16ª Reg. n. 794/11, 16.8.11, p. 38/39 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 44/2011, p. 351]

**Dano moral. Straining. Administração por estresse. Aumento da produção. Pressão psicológica. Cabimento**

*Ementa: Straining. Administração por estresse. Aumento da produção. Pressão psicológica. Danos morais.* Dos autos, verifica-se a estratégia da empregadora de aumento de produção e cumprimento de metas de produtividade assentadas na pressão psicológica e exploração intensiva do trabalho, combinada com condutas que expõem o empregado à humilhação e outras situações constrangedoras. A conduta da reclamada revela uma gestão (ou administração) por estresse, conhecida como straining. O referido termo deriva da língua inglesa (strain) que significa tensionar, puxar ou esticar. Assim, o straining pode ser definido como a tensão decorrente do estresse pelo excesso do trabalho. É o que se verifica no presente caso em que prepostos da empregadora ofendiam verbalmente os empregados (chamando-os de incompetentes), em caso de não atingimento de metas, e "premiando" com "troféu soneca" ("tipo um conezinho de burro") aquele que tivesse o pior desempenho nas vendas, o que chegou a ocorrer com a autora. As hostilidades perpetradas pelos supervisores da reclamada causaram constrangimento moral à autora, pois ofenderam sua dignidade e honra, protegidas por princípios fundamentais. Assim, não merece reparo a decisão de primeiro grau que, com base nos arts. 186, 927 e 932, III, do Código Civil, condenou a parte reclamada a pagar indenização por danos morais. [TRT 9ª Reg. RO-3576900-45.2008.5.09.0652 – (RO-35769/2008-652-09-00.3) – (Ac. 1ª T.) – Rel. Luiz Eduardo Gunther – DJe/TRT 9ª Reg. n. 863/11, 28.11.11, p. 35/36 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 07/2012, p. 53]

**Dano moral. Assédio moral. Imposição de metas de vendas sabidamente inatingíveis e a consequente diminuição das comissões recebidas. Configuração**

*Ementa: Assédio moral. Indenização.* Constatado que a reclamante foi vítima de assédio moral, consistente na imposição de metas de vendas sabidamente inatingíveis e a consequente diminuição das comissões recebidas, atos estes que extrapolaram o limite do poder diretivo do empregador e atentaram contra a dignidade da empregada, prejudicando sua auto-estima, correta a decisão que a condenou a reparar o dano. [TRT 7ª Reg. RO-203700-26.2009.5.07.0014 – (Ac. 2ª T.) – Red. Paulo Régis Machado Botelho – DJe/TRT 7ª Reg. n. 851/11, 9.11.11, p. 25/26 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 08/2012, p. 60]

**Dano moral. Assédio moral. Motorista de caminhão. Jornada extenuante. Configuração**

*Ementa: Indenização por dano moral. Assédio moral. Motorista de caminhão. Jornada extenuante.* A conduta abusiva da empresa, violadora dos direitos da personalidade que atenta, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade, a integridade física ou psíquica do trabalhador, ameaçando o seu emprego ou degradando o meio ambiente do trabalho, configura assédio moral e enseja o pagamento de indenização a título de danos morais, nos termos dos arts. 5º, X, da CF e 186 do Código Civil, mormente no caso em que o empregado, laborando nas atividades de motorista de caminhão, foi submetido por um longo período contratual a jornadas estafantes de 15 (quinze) horas diárias, fato gravíssimo que,

indene de dúvidas, lhe causou danos físicos e morais, e colocou em risco constante a sua integridade física e a de terceiros. [TRT 12ª Reg. RO-0002662-40.2010.5.12.0029 – (Ac. 1ª T. 23.11.11) – Rel.ª Juíza Viviane Colucci – TRT-SC/DOE 27.01.12, Data de publ. 30.1.12 - *Apud* LTr Sup. Jurisp. 08/2012, p. 60]

#### **Dano moral. Assédio moral. Rescisão indireta. Efeitos**

*Ementa: Assédio moral. Efeitos. Rescisão indireta.* É consabido que o assédio moral tem sido reconhecido como causa de destruição das relações de trabalho, eis que reduz a produtividade, favorece a rotatividade e a demissão de empregados em virtude do desgaste psicológico e até físico do trabalhador. Nesse trilha, pode-se afirmar que seus efeitos extrapolam as relações estritamente trabalhistas, tendo como consequência as despedidas abusivas, as rescisões indiretas, como na hipótese dos autos, enfim. É certo afirmar que esses efeitos atingem direitos da personalidade do trabalhador, tendo como consequência a busca de indenização pelo dano sofrido. [TRT 8ª Reg. RO-0000350-25.2011.5.08.0011 – (Ac. 3ª T.) – Rel.ª Des.ª Francisca Oliveira Formigosa – DJe/TRT 8ª Reg. n. 852/11, 10.11.11, p. 35/36 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 08/2012, p. 60]

#### **Assédio moral. Ato único. Impossibilidade**

*Ementa: Assédio moral. Ato único. Impossibilidade.* O ato único do empregador ou de seus prepostos dirigido ao empregado não se caracteriza como assédio moral, pode até ser considerado como afronta à sua honra subjetiva, mas não o assédio exclusivamente sustentado na inicial. Para que haja assédio, a prática deve ser reiterada e dirigida a um determinado fim. Inexistente a hipótese, não se justifica a condenação por dano moral decorrente do alegado assédio. [TRT 5ª Reg. RO-0081200-39.2009.5.05.0102 – (Ac. 2ª T. n. 084177/2011) – Red. Des. Renato Mário Borges Simões – DJ 27.1.12 - *Apud* LTr Sup. Jurisp. 14/2012, p. 107]

Goiânia, janeiro de 2012.