



Assédio moral no trabalho

Mobbing at work

ANDRÉ JOBIM DE AZEVEDO

Mestre em Direito pela PUCRS. Professor de Direito Processual Civil e Direito do Trabalho na Faculdade de Direito da PUCRS.
Advogado, sócio de Faraco de Azevedo Advogados.

RESUMO: Assédio moral no trabalho, como forma indevida de comportamento no ambiente, conceito, formas, pressupostos e ocorrências, danos. Responsabilidade do empregador.

Palavras-chave: Assédio moral no trabalho; Violência psicológica no trabalho; Assédio moral; Trabalho; Trabalhadores; Jurídica.

ABSTRACT: Mobbing at the job, it's definition as unappropriated behavior. Kinds, damages and responsibility of the boss.

Keywords: Mobbing; psychological violence at work; psychological harassment; work; workers.

INTRODUÇÃO

A questão do assédio moral é tema recente para a observação do direito. Data de pouco mais do que uma década a observação dos juristas, formação de Doutrina, ainda pouco consistente e ocorrência pretoriana, sem prejuízo de algumas pontuais abordagens atribuídas a Brodski (1976), e, mais recentemente na Suécia a estudos liderados por Heinz Leymann. Além do direito, estudos multidisciplinares, de outras áreas do conhecimento, tem contribuído para a discussão, como a psicologia, a medicina, a medicina do trabalho, a sociologia, a administração de empresas.

Pesquisa do ano de 1996 da OIT apurou que em torno de 12 milhões de trabalhadores na União Europeia já viveram situações humilhantes no trabalho com consequências em sua saúde mental.

Alguns acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho e o correspondente site de notícias do TST referem ainda que a médica do trabalho Margarida Barreto em seu trabalho de conclusão de mestrado, pesquisou e concluiu que 42% dos trabalhadores entrevistados foram vítimas de assédio moral no trabalho. Margarida Maria Silveira Barreto, médica do trabalho e ginecologista, in *Violência, Saúde, Trabalho – Uma Jornada de Humilhações*. São Paulo. EDIC – Editora da PUC, SP, 2000. Dados estes que evidenciam o relevo do tema e a necessidade de seu desenvolvimento.

Sem previsão Constitucional específica nos países da Ibero América ou Brasil, a matéria, como dito, em formação, encontra esteio em parca doutrina e algumas importantes decisões, registrando a despeito, referência codificada em Portugal. Registram-se esparsas previsões legislativas com destinações e características específicas, que destinam-se à esta abordagem em atividade do setor público, com leis estaduais do Estado do Rio de Janeiro, dentre outros. Some-se a isso, que no âmbito municipal, várias são as cidades que se encontram com projetos de lei encaminhados.

A título de referência originária sobre o tema é de se destacar a Resolução A5-0283-2001 do Parlamento Europeu, mas que ainda se encontra em fase de latência.

Muitas dessas análises buscam fundamento nas constituições, as quais além de garantirem Direito ao Trabalho – e este que deva ter condições próprias e adequadas – protegem o ser humano e em especial o trabalhador em sua dignidade pessoal também protegida no trabalho. Avaliam conceitos de direitos fundamentais dos trabalhadores, de dignidade no trabalho, dos direitos de personalidade, do valor social do mesmo e que nesta seara interferem e estabelecem esta promoção basal.

Antecipando aos próprios conceitos que serão abordados, de pronto convém salientar que se trata de uma impropriedade de tratamento no ambiente de trabalho, com a feição da violência psicológica, e que

está a merecer a profunda apreciação e desenvolvimento de estudos específicos, para o que essa manifestação modestamente pretende contribuir, inclusive com uma observação comparativa nos referidos países, os quais encontram-se em estágios sentidamente similares no seu trato, ainda em formação.

CONCEITO

Muitas podem ser as formas de conceituar o Assédio Moral, que, ao nosso sentir, envolve necessariamente um núcleo central do tratamento adequado: noções de respeito à pessoa do trabalhador e à impropriedade do exercício do Poder de Comando do empregador.

É a ocorrência de violência moral no trabalho, em todas as suas variantes que encerram as definições.

A exposição no trabalho a situações de constrangimento gerando sentimento de ofensa, humilhação, rebaixamento, inferiorização, vexação, constrangimento é nota inafastável da abordagem.

Mobbing em inglês remete à observação e comportamento de animais, notadamente pássaros, identificando postura antipredatória agressiva quando a espécie é ameaçada.

Essa expressão corrente em Portugal, também é utilizada nos países nórdicos, Itália, além de outras denominações que buscam a mesma temática, como *acoso moral* na Espanha, em França *harcèlement moral*, e, *Bullying* na Inglaterra. Não comparte-se, contudo, com o uso britânico, de vez que a mesma estaria a abordar questões correlatas, mas em ambientes distintos do ambiente laboral e das relações lá praticadas. Outra parcial e também possível é *bossing*, mas que identifica apenas uma espécie do fenômeno, e portanto parcial ou incompleta.

Na expressão velada de revelação tem-se a violência estratégica para destruir psicologicamente a vítima e afastá-la do mundo do trabalho. Essa tem sido identificada como a principal finalidade, seu objetivo principal, mas que por ausência de aspectos objetivos que a evidencie, já se alerta para a enorme dificuldade de sua comprovação na prática, o que, em alguma medida pode ser contornado pela distribuição do ônus de prova, na hipótese de discussão judicial.

Em todos os países, o que se percebe também é a face sociológica do fenômeno, que se apresenta à análise jurídica, ao enfrentamento pelo direito do trabalho.

O Tribunal da Relação do Porto em sede de acórdão nº 0812216, JTR P 00041552, do de 2008, em demanda de trabalhadora contra sua entidade patronal definiu assim o assédio, o qual, em terras além mar, comumente se vale da expressão em inglês *mobbing* (atacar, tratar mal alguém, maltratar), sumariza:

I. Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com os factores indicados no nº 1 do art. 23 do Código do Trabalho (ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical).

II. Preenche a previsão do assédio moral a atitude da entidade patronal que, perante uma trabalhadora que não apresentava níveis de produção considerados satisfatórios, a retirou de sua posição habitual na linha de produção e a colocou numa máquina de costura, colocada propositalmente para este efeito para além do corredor de passagem e de frente para a sua linha de produção, em destaque perante todas as colegas da seção de costura!”

Para pleno entendimento, veja-se o que reza o Artigo 23º do Código do Trabalho Português:

Proibição de discriminação

1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

2 – Não constitui discriminação o comportamento baseado num dos factores indicados no número anterior, sempre que, em virtude da natureza das actividades profissionais em causa ou do contexto da sua execução, esse factor constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3 – Cabe a quem alegar a discriminação fundamentá-la, indicando o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que as diferenças de condições de trabalho não assentam em nenhum dos factores indicados no nº 1.

Já o artigo 24º do mesmo código Lusitano expressa o que segue:

Assédio

1 – Constitui discriminação o assédio a candidato a emprego e a trabalhador.

2 – Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com um dos factores indicados no nº 1 do artigo anterior, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio

emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3 – Constitui, em especial, assédio todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referidos no número anterior.

Ainda nesta breve observação comparativa relativamente a Portugal é de registrar que é a Constituição Portuguesa em seu artigo 25º que reconhece o Direito à integridade pessoal protegendo a integridade física e moral da pessoa adjetivando-a de inviolável, e garantindo que ninguém pode ser torturado nem submetido à tortura, nem a tratos ou penas cruéis, degradantes ou desumanos. Fundamentos esses semelhantes àqueles dos Tribunais e da doutrina.

Aliás, nesta particular referência é de se observar que há autores que tratam o Assédio, como tortura moral e/ou psicológica pelo que até a norma da Constituição brasileira, do artigo 5º, inciso III, que garante que *“ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante”* poderia, por igual, ser invocada como fundamento à devida proteção contra o Assédio.

Em se tratando de Acoso Moral, a definição de Alfonso Fernández Querada se alinha às demais, ao definir como:

Situaciones de hostigamiento a um trabajador frente AL que se desarrollan actitudes psicológicas de forma prolongada y que conducen a su extrañamiento social em el marco laboral, Le causan alteraciones psicosomáticas de ansiedad y em ocasiones consiguen el abandono del empleo AL no poder soportar El stress AL que se encuentra sometido.

As conceituações, pois tem a ver com o tratamento indevido e injustificado que pode ser identificado em ambiente de trabalho e que desestrutura o trabalhador no seu exercício profissional, ou pelo menos, assim pretende.

CARACTERÍSTICAS

Algumas características, abordadas e tidas por presentes nos estudos específicos, são componentes da avaliação.

Uma das mais recorrentes nas interpretações é a que exige para a sua configuração que não se trate de ato isolado, ato único. Uma singular ocorrência danosa, uma investida ímpar contra o trabalhador não se confunde com o Assédio.

O agir há de ser continuado, reiterado, repetido, e em alguma medida por certo período prolongado de tempo. Dizem alguns que deva dar-se por pelo menos 6 meses e de frequência no mínimo semanal para o assédio ser configurado.

Visa ou gera a desestabilização do trabalhador no ambiente laboral, levando-o à forçadamente desistir do trabalho, pedir demissão, aposentar-se, ou ainda a prestar trabalho que a tanto não se encontra em condições de realizar.

Percebe-se a degradação deliberada das condições de trabalho – lembrando-se que incumbe ao empregador a obrigação de manter o ambiente de trabalho adequado, preservando hígida, física e mentalmente a saúde do trabalhador – pelo que incompatível com condições devidas e de responsabilidade do empregador.

O poder de comando do empregador autoriza a condução das atividades, a organização na maneira que lhe parece oportuna, a direção de toda a atividade sob seu comando, contando ainda com poder disciplinar correspondente ao asseverar de seu desiderato.

É o empregador que tem que zelar por ambiente saudável de trabalho, sem discriminação ou preconceito, dispondo dos meios coercitivos para realização desse fim, podendo punir os desvios e até utilizar-se da pena máxima do direito do trabalho que é a despedida por justa causa, para aqueles que se opuserem às suas determinações.

O assédio constitui-se em omissões ou ações negativas em relação ao trabalhador, em sua maioria provocada pelo chefe, ou “pela estrutura do empregador” e com a conivência deste (até por omissão), mas com ocorrência, por igual, de outras maneiras.

Várias são as formas que se leva a efeito o assédio. Passivamente é através de isolamento do trabalhador, o esvaziamento de suas atividades, o descaso, a ofensa pelo desconsiderar, pelo não relacionar-se, pela supressão dos aspectos próprios de cada atividade.

Ativamente através de um agir do empregador (próprio ou por meio das estruturas do emprego) onde opera-se por meio de ridicularizações, hostilizações, do deboche.

Constituem pequenos atos reiterados e que – se individualmente considerados pouco significam – no conjunto são a demonstração de um agir mal intencionado, predisposto a atingir um resultado premeditado.

As pequenas agressões físicas, como encontrões, esbarrões, tapas, bofetadas e até os – chamados na infância – “cascudos” ou “limas”, que podem não chegar a machucar, mas são altamente danosos.

As agressões no trato verbal e de comunicação, com palavras impróprias, ameaças de despedida e rebaixamentos, proferimento de insultos, ofensas, gestos ruins, esbrachos, xingamentos.

As agressões relacionais levam ao afastamento da vítima, seu isolamento do grupo e se apresentam por meio de – ativamente – cochichos, murmúrios, difamações, ou ainda passivamente evitando-se o escolhido, não se dirigindo ao mesmo, não ouvindo suas indagações, nem suas opiniões, que são tratadas com desdém, desconsiderando suas respostas, muitas vezes impedidas de serem concluídas. São supostos chistes, gracinhas sobre a pessoa assediada que conduzem ao seu desprestígio perante o grupo, podendo ser relativas à sua vida particular e pessoal ou ainda relativamente à sua atividade profissional, sua capacidade de trabalho, que denigrem sua imagem e causam prejuízo ao mesmo.

São situações de ofensa, intimidação, insulto, abuso relacional e de abuso de poder sentidas pelo empregado e que geram a perda da autoestima com consequências sobre a saúde física e mental do trabalhador, que configuram situação lesiva inaceitável.

As faces aparentes do fenômeno decorrem de proposições relacionadas à competitividade, às metas de produção de difícil alcance, aos afastamentos do trabalho por doença, atestados médicos. Nessas situações o empregador age com conduta indevida por pretender resultados, no caso das metas, praticamente inatingíveis e nos demais inexigíveis.

Neste particular, ainda importante refletir-se sobre se os patamares exigidos pelas empresas, decorrentes de necessidade de competição e sobrevivência, se realmente podem, como tem feito a doutrina, caracterizar-se com inseridos no tema ou se são situações contemporâneas a que todos estamos submetidos.

Mal comparando, não é pequena a pressão permanente sobre os operadores do direito em geral, quer advogados, quer magistrados, quer promotores de justiça e que decorrem de tentativa de condução competitiva das atividades profissionais e da exigência de serviços judiciários mais céleres e eficientes. Por óbvio que há a escancarada distinção na comparação em face da subordinação a que se submete o empregado, o que não se ignora, mas que traz à lume a real e geral situação de exigências contemporâneas sobre todo o mundo do trabalho e da produção.

Quanto à situação de afastamento ou de ausência de condições médicas para a realização das atividades contratadas, ao invés de serem tratadas na devida seara médica própria, podem contar com o forçar do empregador para que as obrigações laborais sejam cumpridas em qualquer situação.

PRESSUPOSTOS

Sem que seja preciso o parâmetro antes referido e considerado por parte da parca doutrina, e que refere à repetição semanal por pelo menos seis meses, parece fundamental, no entanto, que a situação indesejada não se constitua em ato único ou isolado. Tampouco é possível que para a configuração do assédio situações eventuais com ele se confundam.

Ao contrário. Em se tratando de agir ou omitir ensejador de constrangimento no ambiente de trabalho capaz de produzir moléstia física ou mental, há que se o evidenciar de maneira sistemática. É repetição insistente de posturas indevidas. Agregue-se aqui a menção ao que se pode chamar de temporalidade. Percebida a agressão durante a jornada de trabalho por vários dias e até eventualmente, mas em período maior de observação. Registre-se que a ausência de parâmetro legal objetivo impõe a condição de apreciação pontual e casuística, como forma de avaliação dessa circunstância, perquirindo constituir-se ou não como circunscrito ao tema em avaliação.

Trata-se ainda como pressuposto a denominada intencionalidade e que traz à discussão o aspecto subjetivo do assédio. O agir ou omitir direcionado a um objetivo específico. Aqui está-se diante da observação menos consistente, pelo fato de que há dificuldade evidente na demonstração relativamente à intencionalidade, a vontade dirigida a um fim específico. Por óbvio aquele que tem velado objetivo de uma prática, senão ilegal pelo menos injusta, não o deixa comprovado ou escancarado, o pratica mascaradamente, sornateiramente.

Assim é que – e desde já adverte-se – que ao pretender-se extrair consequências reparatórias pela via judicial há dificuldade real na sua sustentação. O que talvez se possa buscar para esse estabelecimento é a inversão do ônus da prova, mas que esbarra na inviabilidade de determinação de produção de prova negativa.

Em face disso, tal possa e deva ser presumido, no sentido de que verificados seus efeitos, a conclusão deva ser a de sua ocorrência. Isso porque se a finalidade é de forçar o afastamento ou ainda o retorno inviável ao trabalho, verdadeiramente impossível de exigir que o mesmo seja explícito por seu agente.

Deve ter destinatário certo, seja ele individual ou coletivo. Dirigido a um ou a vários empregados, componentes ou não de um mesmo setor, seção ou departamento. A situação mais comum, no entanto, será a de uma determinada pessoa, a despeito da possibilidade de serem vários os escolhidos para o desiderato. Aqueles de uma área ora de indesejada

manutenção, ou que se unem no trabalho para uma apresentação de final de ano, para a realização de uma comemoração. O certo é que um agir a esmo, generalizado, não configurará o assédio, que tem como pressuposto de sua ocorrência a eleição de uma ou mais vítimas, às mesmas destinadas o agir reiterado.

Como pressuposto final, o efeito sobre o ambiente de trabalho que se degrada deliberadamente, com transformação em ambiente desagradável, pesado, desconfortável, características alheias inclusive àquele próprio de boa produtividade. Sem essa sombra sobre o ambiente de trabalho não se pode falar em assédio moral no trabalho.

Refira-se aqui que são os trabalhadores mais fragilizados, pessoal e profissionalmente, que são as vítimas mais comuns. Neste sentido, as mulheres, mais uma vez, sofrem mais do que os homens, como se consegue perceber. Essa constatação também se estende aos trabalhadores que se encontram adoecidos. Por sua situação de não trabalho ficam expostos a uma ação do mau empregador que força indevidamente a retomada da prestação e seu alinhamento à obrigação contratual.

De maneira inaceitável age com desprezo à doença do trabalhador e desconsideração de seu sofrimento, e com desrespeito à sua condição pessoal, nota característica das situações de assédio. Muito antes ao contrário, outro que seja o comportamento do empregador, fortalece o vínculo e estimula o trabalhador à retomada das atividades.

SITUAÇÕES CAUSADORAS DE DANO

Os efeitos de tudo o que aqui se disse não são claros. Alguns referem a um chamado “risco invisível” justamente em decorrência de outra dificuldade que o tema apresenta.

As consequências ocorrentes sobre a saúde são as mais tratadas, sejam elas físicas ou mentais, com maior dificuldade de sua identificação e precisão quanto às últimas.

Em ambas, de qualquer sorte, sempre será possível a dúvida acerca do nexo de sua ocorrência com o discutido assédio, de vez que as situações de concausa de moléstias são recorrentes na medicina do trabalho e objeto permanente nas discussões. Seja o advento da idade, seja a ocorrência de moléstias com origens genéticas e hereditárias, seja naquelas decorrentes de variadas situações da vida geradoras de enfermidades, o aparecimento de uma moléstia muitas vezes não convive com a certeza da identificação de sua causa, a dificultar a atribuição de sua causa ao assédio moral.

Muitas são as formas de identificação dos efeitos do Assédio sobre os empregados que o sofrem, todas elas em tese decorrentes de um ambiente de trabalho que apresenta características impróprias de pressão e/ou retaliação omissiva.

São crises de choro que eclodem decorrentes de uma sensibilidade posta à prova. Já se tem identificado como uma consequência mais frequente a ocorrência de depressão em face da comum perda de autoestima nestas situações. A depressão é referência frequente nos julgados regionais e em alguns dos Tribunais Superiores no país.

A hipertensão, talvez até em uma fase anterior à referida depressão, também é denotador dos efeitos nefastos e que geram por igual outras evidências como dores generalizadas, palpitações, distúrbios do sono, distúrbios da alimentação (digestivos), alteração da libido, tremores. Consequências psicológicas (com efeitos físicos) que alteram a normalidade da vida profissional e pessoal a partir da reiteração dos atos impróprios.

Por igual, em situações mais agudas, não raro ensejam pensamentos de cometimento de suicídio e sua efetiva tentativa. Muito disto está ligado e ao mesmo tempo enseja, numa confusão entre causa e efeito, ao abuso de drogas ou álcool, fragilizadores das percepções, mas que não necessariamente guardam relação de causalidade com o assédio.

Dentre as situações reveladoras do problema é possível, aos efeitos de organizar a avaliação do estudo, referir que são três as formas ou espécies, porque não dizer.

A primeira e mais comum delas é a que se vale da ascendência hierárquica para sua efetivação, cuja melhor expressão parece ser a de *bossing*, numa referência direta a agir de chefe (*boss*) que titula e comanda o assédio. Vale-se inclusive da subordinação devida pelo trabalhador empregado para legitimar sua postura. Como antes referido uso inadequado do legítimo poder de comando do empregador. São referidos como assédios verticais em face da ascensão hierárquica envolvida.

É a postura imprópria firme em arrogância, em falta de ética, em tratar desumano que vinda de quem é superior hierárquico tem um poder devastador enorme, disseminando o medo no ambiente do trabalho através da violência, muitas vezes mascarado por programas de produtividade, de qualificação e competitividade, que são fundamentais para o bom desenvolvimento empresarial, mas que aqui funcionam como instrumentos impróprios e servem a senhor indesejado.

Discussão atinente à esta situação é a que questiona a responsabilidade do empregador por conta

de empregado graduado que realiza o assédio. Se a iniciativa deste, sem o conhecimento do empregador pode gerar a responsabilidade do mesmo? Não deveria o empregado responder direta e exclusivamente por danos causados por ato de iniciativa daquele ?

A resposta parece ser positiva à primeira dúvida e negativa quanto à segunda. Isto porque além de deter o Poder de Comando, o que lhe dá poderes legítimos suficientes para manter em condições o ambiente e as relações de trabalho de maneira saudável, o mesmo responde diretamente perante terceiros em face da titularidade da relação de emprego. Tudo sem excluir a possibilidade de responsabilização do causador.

Mais do que isso são normas civis que melhor fundamentam essa responsabilidade, sem prejuízo do exercício do direito de regresso contra o real causador do dano, o empregado, se assim se configurar.

Nunca é demais lembrar do legítimo *jus variandi* do empregador, que lhe autoriza às alterações das atividades, do conteúdo contratual sempre que assim se fizer necessário e dentro de padrões de razoabilidade. Quando se estiver diante de alguma forma de assédio, percebe-se claramente que decorreu de indevido uso do direito comandar e de alterar o contrato, muitas vezes inclusive enquadrando-se na hipótese do artigo 468 da CLT que atribui nulidade ao ato que enseje prejuízo ao trabalhador.

Pois nesse sentido, o artigo 932, III, do CCB é expresso ao atribuir responsabilidade por reparação civil ao empregador por atos de seus empregados no exercício do trabalho que lhes competir ou em razão dele.

Responde pela má contratação e pelo não controle dos atos de seus empregados, as conhecidas culpas “*in eligendo*” e “*in vigilando*”, as quais se lhe impõe o dever de acompanhamento, fiscalização relativamente aos atos daqueles.

Há também, por exceção, o assédio inversamente realizado, que se dá quando empregados de grau hierárquico inferior agem contra seu superior, buscando seu afastamento, seu desprestígio junto às instâncias decisórias do empregador.

Da mesma forma, em atos repetidos que tornam o ambiente de trabalho ruim, por atos de um empregado, ou de vários, de mesmo ou de diversos setores. Esse o chamado assédio ascendente, no qual, independentemente de inferioridade hierárquica no organograma da empresa, os empregados se mancomunam, se aliam contra um superior minando sua administração e atividade, com reflexos sobre sua saúde. São oposições sistemáticas, resistência à sua determinação de atuação, descumprimento de ordens, morosidade proposital no exercício das funções, e tudo

aquilo que possa significar oposição à atuação do chefe e que vise desqualificar sua condução dos trabalhos.

Finalmente refira-se o assédio horizontal, que pode acontecer sem qualquer relação com hierarquia, por dar-se entre iguais, por assim dizer, entre empregados que não tenham diferença de hierarquia entre si, senão que sejam apenas colegas.

Em geral quando esse se apresenta, vê-se envolvidas questões de melhoria de produtividade exigida pelo empregador e que faz os trabalhadores disputarem entre si o reconhecimento do chefe. São planos de metas que ao lado da observação individual dos empregados, maneja, por igual, metas coletivas que impõe aos empregados um agir sintonizado e harmônico. Significam uma acirrada exigência de melhor resultado individual e coletivo no trabalho.

Assim aquele que possa parecer menos capaz ou menos dedicado sofre uma enorme pressão dos colegas para integrar um coletivo positivo que busca prestar o trabalho da melhor forma e assim assegurar resultados econômicos a cada um dos envolvidos individualmente, mas que precisa de todos para alcançar os resultados pretendidos. O medo justificado da perda do emprego e receio da não recolocação formal no mercado fazem dos colegas, testemunhas incapazes de qualquer reação ou apoio ao assediado, senão mesmo, sua estimulação aliando-se à estratégia de rechaço aos improdutivos, aos mais lentos, aos menos interessados. É realmente séria a situação que acaba por colocar colaboradores em condição de disputa ferrenha entre si.

Arrolam-se algumas situações colhidas na prática e que são caminhos reais onde e como o assédio acontece. A divulgação de boatos sobre a saúde física e mental do trabalhador (problema nervoso), dentro ou fora do ambiente de trabalho, boatos sobre a moral do trabalhador atribuindo-lhe atos imorais.

Durante a realização de reuniões de trabalho, com equipes, setores ou todos, onde se façam ameaças de desemprego e demissão, são denotativos. Nestas chamar a todos de incompetentes e promover a ameaça de despedida é uma ocorrência frequente, que torna o ambiente de trabalho aterrador.

Velada e sorrateiramente a atribuição ao empregado de repetição de tarefas mais simples. A atribuição de tarefas inúteis, fazendo com que o designado sintasse sem nenhuma importância. Supressão de trabalhos antes a ele atribuídos e substituindo por atividades menores em flagrante esvaziamento de sua função ou obrigações.

Também pelo agir contrário, determinando quantidade de trabalho invencível ou impondo sobrecarga insuportável de trabalho, desta feita fazendo com que o empregado sintasse incapaz, muitas vezes

impedindo a continuidade do trabalho ao encargo do assediado, por retirada da determinação, quer por um exigir extraordinário e além das forças do empregado, quer por designar muito pouco ou quase nada de trabalho ao empregado.

Também por atribuir ao empregado tarefas e atividades fora da sua função, fora da sua atividade, fora da sua formação e para as quais não fora contratado.

Sem o envolvimento direto com o objeto do trabalho, opera-se quando o assediador em qualquer das hipóteses acima arroladas ou fora delas, promovem risos dirigidos, cochichos que, sem explicação, desestabilizam o destinatário. Da mesma forma, ignorando a presença da vítima, muitas vezes até excluídos dos mínimos atos cordiais como um simples bom dia, como se o mesmo não ali estivesse, como se não existisse.

Nunca se pode perder de vista o fato de que ao empregador se impõe a gestão de eventual conflito no ambiente de trabalho e de quem se exige essa capacidade de administração entre seus colaboradores. Se lhe impõe sancionar qualquer dos seus que aja de maneira indevida em detrimento e causando dano a outro empregado. Ao empregador não é dado o direito de tolerar agressões e comportamentos como o em discussão. Não pode conviver com a ocorrência, nem ser conivente, nem omisso cabendo-lhe afastar do ambiente de trabalho as ocorrências e posturas impróprias.

É importante contextualizar o assédio que se opera no trabalho. Há situação em que se envolvem apenas o assediador e o assediado, numa relação direta de confronto cuja discreção compõe parte do intento e torna verdadeira queda de braço entre ambos, mas que, via de regra, acovarda uma das partes por conta de superioridade hierárquica, e, portanto, em total desequilíbrio de forças e que conduz à derrota do subordinado.

Outras oportunidades, bastante comuns, produzem testemunhas e verdadeiros cúmplices. Isto quando as ações e omissões, os rechaços são realizados diante de colegas de trabalho que a tudo assistem sem qualquer oposição.

Fundamental lembrar que na maioria das vezes pouca é sua capacidade de resistência ou de indignação e mesmo de reação, uma vez que empregados que são temem por igual por seu sustento, por seu emprego, fazendo-os plateia silenciosa da ação indevida. Por tal razão fala-se em passividade de cúmplice, pois o não reagir tem o significado de endosso, de apoio ao ilícito.

Quando se trata de assédio horizontal, são os colegas que o impõe e o asseveram de vez que a vítima

se apresenta como de menor potencial realizador de trabalho, colocando em risco os resultados do grupo e a expectativa empresarial sobre o grupo, com os riscos e prejuízos econômicos daí resultantes.

BASES OBJETIVAS

Vários, mas incompletos individualmente, são os pontos de posituação acerca do assédio, que podem embasar sua apreciação no texto Constitucional ou em normas esparsas celetistas, além das leis estaduais aplicadas ao trabalho público.

Buscando amparo, tudo isso se evidencia infringente à Carta Constitucional.

É que a mesma assevera direitos fundamentais das pessoas e dos trabalhadores à igualdade de tratamento, à não discriminação.

Quando protege a honra e imagem. As ocorrências assediantes podem transitar sim pela área de tão importantes princípios, de vez que essa agressão que contra o empregado pode ser praticada quanto à suas atividades, o segrega, distingue indevidamente, ferindo profunda e intimamente a sua honra e imagem.

Sobretudo é possível embasar esse novel direito quando o artigo 1º que constitui o Estado Democrático de Direito, elegendo como fundamentos a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, é expresso no sentido dessa proteção. A combinação destes dois valores constitucionais enseja o olhar sobre a dignidade do trabalhador e sua proteção. O incomensurável valor social do trabalho garante ao seu executor condições humanas e dignas, próprias de quem busca o sustento a partir do seu suor.

Em matéria especial publicada no site de notícias do TST datada de 01.02.2007, traz a observação precisa da Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi de que *“é possível citar também o direito à saúde, mais especificamente à saúde mental, abrangida na proteção conferida pelo artigo 6º, e o direito à honra, previsto no artigo 5º, inciso X, também da Constituição”*.

Nesse sentido, contextualize-se para invocar o artigo 196 da Constituição Federal que garante a

saúde como direito de todos e dever do estado, garantindo mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Sem a finalidade de aprofundar o tema, é, no entanto fundamental referir que o que se aborda com a proteção à esse direito de condição digna no trabalho é

um direito de personalidade, que se compõe de garantia à integridade física e psicológica, e porque não dizer mental. A dicção do inciso III do artigo 1º da Carta constitucional, como acima elencado, e do seu artigo 5º, III e X amparam a consideração e impõe trato e repressão ao comportamento indevido.

O assédio tem o efeito de violação desse direito de Personalidade pois ensejador de resultado danoso e prejudicial quer físico, quer mental, psicológico, emocional, mormente quando dotado de premeditação, de agir intencionado a um fim previamente posto.

A deterioração das condições de trabalho, quer feito pelo empregador, quer ocorrente pela falta de sua correção de rumo não se sustenta, senão, muito ao contrário, impõe mais uma vez ao Direito do Trabalho o posicionamento firme e contrário ao atropelo de tão fundamental direito.

Estes são pilares fundamentais da cidadania que impõe a evolução e aprofundamento da discussão da necessária proteção que deve o Estado dar contra a indevida situação.

Em âmbito de legislação infraconstitucional, pode-se encontrar apoio parcial na própria CLT. É que ao abordar a rescisão indireta no seu artigo 483, as alíneas “a” (*forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato*), “b” (*for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo*) e “e” (*praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama*) amparam diretamente o empregado na proteção contra esse agir indevido do empregador.

Indiretamente, ainda o mesmo artigo pode ser interpretado como de amparo em face de outras alíneas. A alínea “c” (*correr perigo de mal considerável*) ainda que normalmente se a veja como a possibilidade de mal físico – o qual até pode ocorrer –, o mal moral sério tem adequação à hipótese legal e põe em risco o trabalhador.

A alínea “d” (*não cumprir o empregador as obrigações do contrato*) por igual o faz remetendo às obrigações contratuais gerais e atinentes ao empregador, como dever de boa fé, de lealdade, de transparência, de adstrição ao objeto contratual, de não discriminação e de igualdade, de não alteração indevida e injustificada do trabalho contratado.

Até a alínea “g” (*o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários*) pode constituir hipótese em que o empregador espezinha o trabalhador por esse meio, conduzindo-o à conclusão de que não mais pode continuar, que precisa de outro

trabalho mais rentável e capaz de retornar à estabilidade econômica, já que este não mais consegue prover...

Todas essas hipóteses revelam o mau agir do empregador e diretamente relacionados com o assédio.

O dano decorrente das más ações ou omissões pode dar-se em duas ordens. O dano moral e o material. O dano moral é o que mais comumente se relaciona ao evento em face de serem mais sensíveis todos os efeitos do assédio.

É o trabalhador que se vê inferiorizado pelas constantes micro acusações, das reiteradas reclamações forçadas sobre seu agir e que o faz sentir-se mal e menor. Que gera efeitos nas relações do mesmo com seus colegas, com seus familiares e amigos. A perda da autoestima é prejuízo no ser do trabalhador e em sua relação com o mundo.

De outra parte, a decorrência de danos materiais se apresenta com consequências sobre sua produtividade, capacidade de concluir negócios, capacidade de bem colaborar com a empresa. Pode redundar em não recebimento de gratificações, bonificações, promoções, perda de participação das vantagens de Planos de Participação em lucros ou resultados, perda de novos negócios, de crédito e até do próprio empregado, quando então o assédio atinge sua conclusão plena.

Cabe ressaltar a disposição presente na Lei nº 11.948, de 16 de junho de 2009 (ex MP nº 453/2008) que indiretamente contribui para ao cerceio do problema ao sancionar em seu artigo 4º os assediadores, pela via econômica limitando capital público:

Fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral o sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente.

Também importa referir a autoria do Deputado Vieira da Cunha ao propor o Projeto de Lei nº 5369 de 2009, que institui o Programa de Combate ao Bullying, a despeito da denominação já contrariada, por entender que a situação no ambiente de trabalho assim não deve ser denominada.

De fato, o conceito posto no parágrafo único do artigo 1º tem boa aplicação ao ambiente do trabalho ainda que não lhe seja específico, e que assim dispõe:

no contexto da presente Lei, ‘bullying’ é considerado todo o ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo, que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra

uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas.

A iniciativa do projeto acaba por incluir referências e conceitos que se desenvolveram nos últimos tempos ao caracterizar em seu artigo 2º situações típicas:

Caracteriza-se o ‘bullying’ quando há violência física ou psicológica em atos de intimidação, humilhação e/ou discriminação, e ainda:

- a) ataques físicos
- b) insultos pessoais
- c) comentários sistemáticos e apelidos pejorativos
- d) ameaças por quaisquer meios
- e) grafiteagem depreciativas
- f) expressões preconceituosas
- g) isolamento social consciente e premeditado
- h) pilhérias.

§ único: O ‘Cyberbullying’, uso de instrumentos da WEB, como Orkut e outros, para depreciar, incitar a violência, adulterar fotos e dados pessoais como intuito de criar meios de constrangimento psicossocial, caracteriza-se também como ‘bullying’.

A avaliação do projeto, como visto incluiu a utilização de instrumentos modernos, de meios eletrônicos, e que, mesmo sem serem todas as referências a estas ocorrências por darem-se em ambiente laboral, a ele se aplicam. De igual aproveitamento a classificação proposta pelo artigo 3º:

O ‘bullying’ pode ser classificado conforme as ações praticadas:

- a) verbal: insultos, xingamentos, e apelidos pejorativos
- b) moral: difamação calúnia, disseminação de rumores;
- c) sexual: assédio, indução e/ou abuso;
- d) social: ignorar, isolar e excluir;
- e) psicológica: perseguir, amedrontar, aterrorizar, intimidar, dominar, manipular, chantagear e infernizar;
- f) físico: socar, chutar, bater;
- g) material: furtar, roubar, destruir, pertences de outro;
- h) virtual: depreciar, enviar mensagens, intrusivas de intimidade, enviar ou adulterar fotos e dados pessoais que resultem em sofrimento, ou com o intuito de criar meios de constrangimento psicológico e social.

Percebe-se, contudo, tímida e incompleta em face de todo o universo que envolve o assédio moral

no trabalho, mas sempre louvável iniciativa de proteção.

Outra iniciativa legislativa, essa de alteração de disposição consolidada, da CLT, propõe acréscimo de redação ao artigo 483, incluindo mais uma alínea e alterando a redação do parágrafo 3º, bem como alteração ao artigo 484-A, para assim dispor:

Artigo 483. ...

h) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele, coação moral, por meio de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade e/ou criar condições de trabalho humilhantes, degradantes, ou abusando da autoridade que lhes conferem suas funções.

...

§ 3º Nas hipóteses das alíneas “d”, “g”, e “h”, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até decisão final do processo”

Artigo 484-A. ...

Se a rescisão do contrato de trabalho foi motivada pela prática de coação moral do empregador ou de seus prepostos contra o trabalhador, o juiz aumentará, pelo dobro, a indenização devida em caso de culpa exclusiva do empregador.

Como ao início referido há legislação Estadual especificamente voltada para o trabalho público, também bastante escassa, dentre as quais se destaca a pioneira do Rio de Janeiro Lei nº 3.921 de agosto de 2002, e que veda

o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado que implique em violação da dignidade desse sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.

Alguns outros estados caminham neste sentido com projetos de lei semelhantes tramitando no Rio Grande do sul, Paraná, Pernambuco e Bahia. Em âmbito Municipal crê-se que mais de 100 projetos encontram-se postos em fases distintas de tramitação, alguns até já aprovados.

Em sede de jurisprudência, os Regionais já enfrentam há algum tempo demandas que envolvem o assédio moral, com pretensões basicamente indenizatórias e reintegratórias, sendo avaliadas e muitas acolhidas, sendo que no caso de pretensões que envolvam a reintegração ao emprego, o pressuposto

para ao acolhimento é o gozo de benefício previdenciário.

Ao Tribunal Superior do Trabalho têm chegado demandas em fase recursal e quando possível a discussão (em face das limitações das discussões na instância superior) tem indicado acolhimento e sensibilidade à essa novel ocorrência.

Exemplo disto é o aresto abaixo transcrito, de cujos fundamentos muito se aproveita para o presente, do PROCESSO Nº TST-AIRR-10900-54.2010.5.15.0000 C/J PROC. Nº TST-RR-116100-05.2006.5.15.0028, da lavra da Relatora Ministra Relatora Rosa Maria Weber Candiota, atualíssimo, tendo sido suprimidos na transcrição os objetos alheios ao tema, e realçadas as partes de aplicação:

ACÓRDÃO

3ª Turma

RMW/ws/ko

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. DANO MORAL. VALOR ARBITRADO. Não configurada violação direta e literal de preceito da lei federal ou da Constituição da República, nem divergência jurisprudencial válida e específica, nos moldes das alíneas 'a' e 'c' do artigo 896 da CLT, inviável o trânsito da revista e, conseqüentemente, o provimento do agravo de instrumento.

Agravo de instrumento conhecido e não-provido.

...

VOTO

– PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

DANO MORAL

Ao concluir que a reclamante faz-jus a indenização por danos morais decorrente de assédio moral, o v julgado fundamentou-se no livre convencimento preconizado no art. 131 do CPC e na análise de fatos, e provas, cuja reapreciação encontra óbice na Súmula 126 do E TST, restando inviável o apelo.

Por outro lado, não ha que falar em ofensa aos arts. 818 da CLT e 333, do CPC, pois as diretrizes acerca do ônus da prova, inseridas em tais dispositivos somente são aplicáveis quando a lide carecer de elementos probantes.

... Estes são os fundamentos da decisão colegiada:

DO RECURSO DA RECLAMANTE

DA DOENÇA OCUPACIONAL

Sustenta a reclamante que em virtude do assédio moral sofrido, passou a ter problemas psicológicos que abalaram sua saúde, devendo sua doença ser reconhecida como ocupacional, com a declaração

da nulidade da dispensa e determinação de sua reintegração ou a conversão em indenização.

Sem razão a reclamante, uma vez que para ter direito à reintegração ou ao recebimento da indenização respectiva, é necessária a presença dos requisitos existentes no artigo 118 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Não há nos autos a comprovação de que a reclamante tivesse se ausentado do trabalho por motivo de doença ou que tivesse recebido o auxílio-doença enquanto vigente o contrato de trabalho. Nego provimento.

DOS DANOS MORAIS

Aduz a reclamante ter direito ao recebimento da indenização por danos morais sofridos em consequência do assédio moral.

Com razão a reclamante, uma vez que ficou devidamente comprovado nos autos o assédio moral causado por uma superiora. E esse assédio moral ocasionou-lhe humilhação e constrangimento, que aos poucos foi fragilizando-a ocasionando a depressão como consequência de sua baixa autoestima.

A depressão é a doença mais frequentemente observada como oriunda do assédio moral, pois a pessoa sente-se humilhada, diminuída, passa a sentir-se um ninguém, sem valor, inútil.

O laudo pericial de fls. 122/197, a fls. 189 há a conclusão de haver nexos causal entre as desavenças pessoas que a Autora teve com superiores hierárquicos dentro e fora do ambiente de trabalho e a doença constatada no Exame Pericial (depressão moderada).

Tal conclusão nos leva aos danos morais e à necessária reparação.

É de se ressaltar que a reclamante, efetivamente, sofreu assédio moral por parte de sua superiora que, na frente de outras pessoas, ridicularizou-a em uma festa de fim de ano, além de outros fatos que desencadearam os problemas psicológicos que vieram a abalar a sua saúde emocional.

De acordo com a médica Margarida Maria Silveira Barreto, médica do trabalho e ginecologista, in *Violência, Saúde, Trabalho – Uma Jornada de Humilhações*. São Paulo. EDIC – Editora da PUC, SP, 2000, assédio moral no trabalho é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras 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 de longa duração, e um ou mais chefes e dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a o organização, forçando-a a desistir do emprego.

Essa conceituação fala em exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras com o intuito de fazer o trabalhador se sentir extremamente rebaixado, oprimido, ofendido, inferiorizado, vexado e ultrajado pela ação assediadora que o persegue e o importuna.

As situações constrangedoras experimentadas pela reclamante foi responsável pelo estado geral de angústia e de decepção que ocasionou a forte depressão.

A depressão é a doença mais frequentemente observada como oriunda do assédio moral. O agredido usualmente sente-se humilhado, diminuído. A depressão acaba trazendo novos problemas, agudizando o quadro do alçoz que compreende o quadro depressivo do agredido e o ajuda mais um pouquinho com a sua pseudo-cristã piedade perturbando-o com mais e mais conselhos.

Provado, portanto, o assédio moral passa-se a compor a sua compensação material.

É verdade que a composição do dano moral é complexa, tendo em vista que para a dor moral não há compensação material que baste. Assim, há de compor a quantificação da indenização para que ela possa trazer determinado conforto à dor moral da vítima, isto é, deve apresentar-se viável e com caráter repressivo à conduta inadequada de quem lhe deu causa.

Dessa forma, é de se entender que a indenização por danos morais deve ser fixada em valor que produza no trabalhador humilhado, sensação contrária à de sua dor, de sua tristeza, de seu constrangimento.

É também de se levar em conta a necessidade da parte e a possibilidade financeira da empresa, o que leva a se aplicar, por analogia, o § 1º do artigo 1.694 do Código Civil, para se fixar a indenização na proporção da satisfação compensatória do dano ao reclamante e dos recursos da pessoa obrigada a pagar.

Há nos autos o pedido da autora, o qual deve ser entendido como de satisfação compensatória, motivo pelo qual fixo a indenização por danos morais em cem (100) vezes o valor do salário mínimo legal à época da liquidação da sentença.

Dou provimento.

...

Brasília, 17 de novembro de 2010.

ROSA MARIA WEBER CANDIOTA DA ROSA

Também em mais um recentíssimo julgamento, com acórdão da lavra do Ministro relator Renato Paiva, indica a compreensão a que se inclina o TST por mais este próprio julgamento, ora mais resumidamente transcrito, com a compreensão mais ampla:

**PROCESSO Nº TST-AIRR
185840-27.2004.5.17.0008**

**A C Ó R D ã O
2ª Turma
GMRLP/jmr/ial**

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL – CARACTERIZAÇÃO. DANO MORAL – QUANTUM INDENIZATÓRIO. Nega-se provimento a agravo de instrumento que visa liberar recurso despido dos pressupostos de cabimento. Agravo desprovido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-185840-27.2004.5.17.0008, em que é Agravante S.A. A GAZETA e Agravada BEATRICE VAGO DAS CHAGAS.

FUNDAMENTOS DO AGRAVO DE INSTRUMENTO

A agravante reitera os fundamentos do recurso de revista e alega que houve violação do artigo 5º, inciso LIV, da Constituição Federal, sob o argumento de que o Tribunal Regional não poderia emitir juízo de valor sobre o mérito do recurso.

DECISÃO

Primeiramente, há de se afastar a alegação de que o despacho que denegou seguimento ao recurso apreciou o mérito, com ofensa ao artigo 5º, inciso LIV, da Constituição Federal. É que o juízo de admissibilidade a quo é precário, não impedindo, pois, o reexame dos pressupostos de admissibilidade pelo juízo *ad quem*, como, por ora, ocorrerá.

No mais mantenho o despacho que denegou seguimento ao recurso de revista pelos seus próprios fundamentos:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

O reclamado pretende a exclusão do pagamento de indenização por danos morais em função de não ter sido o autor da ofensa, segundo o seu entendimento. Isso porque a ofensa irrogada contra a reclamante não partiu de um superior hierárquico, mas de uma colega de trabalho, de igual hierarquia. Argumenta ainda que a ofensa só ocorreu uma vez.

Não lhe assiste razão.

Se por um lado o empregador tem o poder de direção da prestação do trabalho, por outro lado corre o risco da atividade econômica e, por isso, tem a obrigação de estabelecer ambiente de trabalho com higidez física, mental e moral, com a preservação do respeito entre seus empregados. (artigos 1º, III; 6º; 7º, XXII, 170, caput e inciso VI e 193, da CF).

A responsabilidade pelas eventos acontecidos no ambiente de trabalho e principalmente em decorrência de como o labor é prestado, aí incluídas

as relações intersubjetivas, é de natureza objetiva, na forma do disposto no inciso III do art. 932 do CCB/02. Logo, não há qualquer influência na determinação da responsabilidade do empregador se a ofensa é praticada por colega de trabalho do mesmo nível ou por superior ou inferior hierárquico.

Com efeito, a responsabilidade pelos eventos acontecidos no ambiente de trabalho, e principalmente em decorrência de como o labor é prestado, aí incluídas as relações intersubjetivas, é de natureza objetiva, na forma do disposto no inciso III da art. 932 da CCB/02. Logo, não há qualquer influência na determinação da responsabilidade do empregador se a ofensa é praticada por colega de trabalho do mesmo nível ou por superior ou inferior hierárquico. Tal premissa, deve nortear todas as circunstâncias em que haja comprometimento do ambiente de trabalho (agressões físicas e verbais; assédio moral ou sexual; práticas estressantes de trabalho; com ou sem a advento da síndrome de burnout.

Só haveria de se cogitar em exclusão da responsabilidade do empregador se a ofensa adviesse de motivo alheio à prestação dos serviços, com a quebra do nexos causal. Todavia, nem mesmo a subordinação hierárquica da ofendida em relação à ofensora restou afastada pela prova dos autos, consoante um breve trecho do depoimento da testemunha Ana Cláudia de Oliveira Viana:

‘a depoente já ouviu relatos de colegas de trabalho noticiando que a editora SANDRA DANIEL, em outras ocasiões, rotulou a reclamante de ‘aleijada’ e ‘piranha’; que a reclamante era subordinada à editora SANDRA DANIEL, na editoria do MIX TUDO; que o relacionamento entre a reclamante e a SANDRA DANIEL era bastante tenso, com bastantes críticas desta última ao trabalho realizado pela primeira, sendo que a partir de certo tempo elas pararam de falar entre si; que aos demais subordinados, a editora SANDRA DANIEL dispensava tratamento cordial; que as desavenças entre a reclamante e SANDRA DANIEL era de conhecimento da editora-chefe’ (fl. 387).

Mesmo a testemunha trazida pelo recorrente, SANDRA AGUIAR, não desmente a animosidade existente entre as empregadas e tampouco o grau hierárquico:

‘que quando ambas trabalhavam na editoria do Mix Tudo, percebia que havia ‘diferenças’ entre ambas no que diz respeito ao trabalho, porém, havia respeito mútuo no campo pessoal; que SANDRA DANIEL tinha temperamento muito forte e era impositiva, fazendo valer suas opiniões e, nesse desiderato não se utilizava de diplomacia com seus funcionários...’ (fl. 388).

Portanto resta categoricamente desmentida a ocorrência de evento único e inexistência de subordinação entre ofensora e ofendido embora tais circunstâncias não tenham o condão de, só por isso, afastar a responsabilidade do empregador, que ocorre de forma objetiva em razão dos atos de seus empregados.

Além disso, a própria chefe de ambas reconhece que havia diferença entre ambas e que a ofensora se impunha sobre os demais funcionários sem qualquer diplomacia em razão de seu temperamento ‘forte’. Assim, fica evidente que o empregador incorreu também em culpa in eligendo pela escolha de empregado despreparado para ocupar função de importância na empresa e culpa in vigilando por permitir que se mantivesse um ambiente de trabalho extremamente deteriorado no que tange ao aspecto moral e de convívio.

Nesse sentido, aresto elucidativo:

DANO MORAL E ESTÉTICO. AGRESSÃO DE COLEGA NO LOCAL DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. Detentor da fonte de trabalho, o empregador deve dotar o ambiente laboral de perfeitas condições de higiene e segurança, velando para que o trabalhador possa desenvolver seus misteres com tranquilidade. A responsabilidade do empregador pelo que ocorre no espaço de trabalho é pois, de corte objetivo, respondendo pelos danos advindos de atos praticados por prepostos e empregados, inclusive na esfera das relações interpessoais. Ainda que não se reputasse objetiva a responsabilidade patronal, in casu o ataque praticado contra o reclamante no local de trabalho ocorreu por culpa da empregadora, havendo nexos causal entre o evento danoso e a conduta omissa da reclamada. Com efeito, trata-se de culpa in eligendo, resultante de má escolha do agressor, admitido no quadro funcional sem maiores cautelas, e ainda, de culpa in vigilando, caracterizada pela ausência de fiscalização do ambiente, não tendo havido a devida vigilância das dependências internas do estabelecimento vez que o agressor nele adentrou portando arma de fogo e consumou os disparos que vitimaram o colega, deixando-o paraplégico. Provados o dano e o nexos causal, aflora o dever de indenizar, vez que o empregador ou comitente, são responsáveis pelos atos de seus empregados, serviços, prepostos, no exercício do trabalho ou em razão dele, nos termos do artigo 932 do Código Civil. Recurso ordinário a que se dá provimento. (TRT 2ª R. – RO 01218200303102000 – 4ª T – Rel. Juiz Ricardo Artur Costa e Trigueiros – DJSP 06.03.2007)

Assim, além da culpa objetiva pelo evento ocorrido no ambiente de trabalho, presente, outrossim a conduta ilícita (a culpa), o dano e nexos causal entre a

ação ou omissão do agente e o dano verificado, pelo que deve ser mantida a condenação ao pagamento de indenização por danos morais.

Ante o exposto, não se vislumbra, em tese, violação à literalidade dos dispositivos legais invocados, conforme exige a alínea “c” do artigo 896 Consolidado.

Ademais, verifica-se que, não obstante o d. Colegiado ter se manifestado no sentido de atribuir a responsabilidade objetiva à reclamada, o que, em tese, ensejaria divergência interpretativa com os julgados que entenderam ser a responsabilidade subjetiva (fis. 541/544), in casu, restaram assentadas a existência de culpa – in eligendo e in vigilando – e o nexo causal entre a atitude do agente e o dano – elementos caracterizadores da responsabilidade subjetiva – de modo que, em relação a essa questão, não se verifica tenha sido demonstrado o alegado dissenso pretoriano, não sendo demais lembrar, ser vedado, nesta fase processual, revolver o conjunto fático probatório dos autos (S. 126, do C. TST).

Por fim, as duas últimas ementas – fls. 544/545 – mostram-se inadequadas à configuração da pretendida divergência interpretativa, porquanto abordam situação em que o pedido de indenização por dano moral decorreu de desentendimento pessoal entre empregados, ou seja, por motivos alheios à prestação de serviços, situação fática distinta daquela assentada no acórdão impugnado (S. 296/TST).

... INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Neste tópico prevaleceu o entendimento do eminente Juiz Carlos Henrique Bezerra Leite, *verbis*:

VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

A reclamante postula o aumento do valor de R\$ 10.000,00, fixado como quantum de indenização por danos morais.

Entendo que diante da discriminação evidenciada na atitude da colega da autora, tem-se que o valor fixado na sentença foi até modesto ante a gravidade da ofensa sofrida, sobretudo quando se sabe que a mesma é portadora de necessidades especiais.

Contudo, infere-se do conjunto probatório que os depoimentos colhidos não são uníssonos na versão apresentada, pois somente uma testemunha foi a favor da tese da autora, enquanto as outras duas testemunhas: uma nada soube dizer a respeito dos fatos e a outra sustentou agressões mútuas. Ambas, portanto, não colaboraram com os argumentos autorais, sendo certo que a empresa, ao tomar ciência dos fatos, imediatamente adotou as providências cabíveis.

O art. 927 do novo Código Civil permite a fixação de indenização decorrente dos atos ilícitos.

RESPONSABILIDADE CIVIL. DANOS MORAIS. CRITÉRIOS PARA ARBITRAMENTO. O valor da condenação por danos morais decorrentes da relação de trabalho será arbitrado pelo juiz de maneira equitativa, a fim de atender ao seu caráter compensatório, pedagógico e preventivo.

Levando em consideração que o dano sofrido pelo reclamante ocorreu no plano horizontal, e sopesando a capacidade econômica do reclamado, adoto o voto médio e fixo o valor da condenação em R\$ 15.000,00 (quinze mil reais).

Ante o exposto, não se vislumbra, em tese, violação à literalidade do dispositivo legal e constitucional invocados, conforme exige a alínea “c” do artigo 896 Consolidado.

Ademais, o quantum deferido a título de indenização por dano moral é questão atinente ao livre convencimento motivado do julgador que, levando em conta parâmetros objetivos já sedimentados na doutrina e jurisprudência pátrias atinentes à matéria, analisa circunstanciadamente cada caso concreto, como ocorreu na hipótese dos autos, nos termos acima assentados. Assim, mostra-se inviável, in casu, invocar divergência jurisprudencial, sob pena de incidência da hipótese elencada na Súmula 296/TST.

CONCLUSÃO

DENEGO seguimento ao recurso de revista. – (fls. 211/216).

Acrescento, ainda, que não vislumbro a alegada afronta aos artigos 186, 932, III do Código Civil, como exige a alínea ‘c’ do artigo 896 da Consolidação das Leis do Trabalho. É que, a par dos contornos nitidamente fático-probatórios que envolvem a questão relativa à caracterização do dano moral, e que inviabilizam o seguimento do recurso de revista, na forma preconizada pela Súmula/TST nº 126, o Tribunal Regional, embasado nas provas constantes dos autos, concluiu pela existência de ‘culpa objetiva pelo evento ocorrido no ambiente de trabalho, presente, outrossim a conduta ilícita (a culpa), o dano e nexo causal entre a ação ou omissão do agente e o dano verificado’, asseverando que ‘fica evidente que o empregador incorreu também em culpa in eligendo pela escolha de empregado despreparado para ocupar função de importância na empresa e culpa in vigilando por permitir que se mantivesse um ambiente de trabalho extremamente deteriorado no que tange ao aspecto moral e de convívio’. Assim, julgou à luz do princípio da livre convicção motivada do juízo insculpido no artigo 131 do Código de Processo Civil, pelo que não há que se falar em violação dos dispositivos legais supracitados.

Em relação ao valor da indenização, não evidencio afronta direta ao preceito constitucional

invocado, eis que o tema trazido não enseja violação frontal a texto constitucional, senão pela via indireta, o que torna inviável o recurso de revista, pelo que não há que se falar em violação ao artigo 5º, V, da Constituição Federal.

Aliás, impossível seria vislumbrar violação direta à Carta Magna, eis que para o deslinde da controvérsia, necessário seria questionar a aplicação das normas infraconstitucionais que regem a matéria sub judice, como é o caso do artigo 944, parágrafo único, do Código Civil, ora aplicado pelo Tribunal Regional e invocado pela própria recorrente.

Ademais, a fixação do valor arbitrado para o pagamento da indenização pelo dano moral ocorrido não se afigura excessivo, posto que o Tribunal Regional levou em consideração os requisitos para determiná-lo, tais como a extensão, o grau de culpa da empresa e a situação financeira de ambas as partes, não se vislumbrando o enriquecimento sem causa do trabalhador...

... com prudência, arbitrar o valor da indenização decorrente de dano moral, a saber: a) considerar a gravidade objetiva do dano; b) a intensidade do sofrimento da vítima; c) considerar a personalidade e o poder econômico do ofensor; d) pautar-se pela razoabilidade e equitatividade na estipulação. O rol certamente não se exaure aqui. Trata-se de algumas diretrizes a que o juiz deve atentar.

A condenação foi fixada dentro de um critério razoável, porque observou elementos indispensáveis, quais sejam, a intensidade da ofensa e a gravidade da repercussão da ofensa no meio social do obreiro.

São precedentes os seguintes julgados de minha lavra: RR-608.656/99, DJU de 13/12/02, 2ª Turma; 575.354/1999, DJU de 21/02/03 e o RR-375.045/97, 4ª Turma, da lavra do Exmo. Min. Ives Gandra Martins Filho.

Também, não há que se falar em ofensa ao artigo 625-D da Consolidação das Leis do Trabalho, uma vez que, ao determinar a submissão prévia de qualquer demanda trabalhista à CCP, não trata da matéria discutida nos autos, qual seja, dano moral e o quantum indenizatório. Assim, impertinente a sua invocação.

Por derradeiro, não prospera a alegação de divergência jurisprudencial, eis que as decisões transcritas às fls. 196/204 das razões de revista, são inservíveis à demonstração do dissenso, porquanto inespecíficas, eis que não abordam a questão referente à constatação da ocorrência de culpa 'in eligendo' pela escolha de empregado despreparado para ocupar função de importância. Aplicabilidade da Súmula nº 296.

Do exposto, conheço do agravo de instrumento para negar-lhe provimento.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, **por unanimidade**, conhecer do agravo de instrumento para **negar-lhe provimento**.

Brasília, 10 de novembro de 2010.

RENATO DE LACERDA PAIVA

Ministro Relator

Ainda é de registrar a oportuna Edição do *E.TRT* 4ª Região da Revista Eletrônica, em sua Edição Especial nº 7 dedicada ao Assédio Moral e Sexual, traz enorme contribuição ao estudo do tema, com acórdão do Tribunal Superior do Trabalho, Acórdãos de outros Tribunais Regionais do Trabalho, Ementas de outros Tribunais Regionais do Trabalho.

À guisa de conclusão releve-se que anda a passos rápidos a edição de inúmeras regras legais em todos os âmbitos. A proteção maior que a Constituição Federal brasileira alcança ao tema tem elementos suficientes para amparar a construção de firme entendimento de rechaço à situação do Assédio moral. Assim estão se movimentando os envolvidos e estudiosos.

O que releva, contudo, é que estão lançadas as noções básicas acerca de inaceitável comportamento no ambiente de trabalho, protagonizado por qualquer de seus atores, sejam eles empregadores ou seus prepostos, colegas, de nível hierárquico superior ou inferior, que deliberadamente agem contra um destinatário certo. Transformam perigosamente o ambiente de trabalho, que se desfoca de seus objetivos profissionais para indevidamente conviver com situações injustas e capazes de converter o ambiente de trabalho em desagradável cena laboral, além de potencialmente gerar às suas vítimas consequências desastrosas.

Mina as relações pessoais, enseja danos e lesões físicas ou mentais com conseqüente perda geral de resultados, sem falar nas perdas pessoais daí decorrentes. O ambiente de trabalho degradado influencia negativamente os resultados empresariais pelo que deste deve ser o interesse do empregador em afastar o assédio de suas relações, sendo o principal guardião de uma postura colaborativa e motivadora da atividade desenvolvida.

E ao Direito do Trabalho incumbe a obrigação de fomento da discussão, busca de elementos norteadores da compreensão desse fenômeno contemporâneo, para o que este singelo artigo pretende contribuir.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, André Jobim de. Princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional, outros e Constituição Federal. In: ASSIS,

- Araken de MADEIRA, Luiz Gustavo Andrade (Coord.). *As reformas e questões atuais do direito processual civil*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.
- AZEVEDO, André Jobim de. Direito do Trabalho, Constituição e Efetividade. Direito. In: VILLATORE, Marco Antonio (Coord.). *Constitucional do trabalho: vinte anos depois*. Constituição Federal de 1988. Curitiba: Juruá, 2008.
- AZEVEDO, André Jobim de. Trabalho insalubre, perigoso e penoso – Fiscalização arts. 161/2 da CLT. In: *Questões controvertidas de direito do trabalho e outros estudos*. Porto Alegre, 2006. p. 33-44.
- AZEVEDO, André Jobim de. Principio de la indistanciabilidad del control jurisdiccional, otros y Constitución Federal. *Revista de Derecho Procesal*, Madrid, v. 22, p. 389-398, 2006.
- AZEVEDO, André Jobim de. Emenda Constitucional nº 45, de dezembro de 2004. *Magister – Revista de Direito Trabalhista e Previdenciário*, Porto Alegre, v. 7, 2005.
- AZEVEDO, André Jobim de. Notas ao processo de reforma trabalhista. *Magister – Revista de Direito Trabalhista e Previdenciário*, Porto Alegre, v. 3, 2004.
- AZEVEDO, André Jobim de. A responsabilidade civil e a hepatite B como doença profissional. *Revista de Cinquentenario da Faculdade de Direito da PUCRS*, Porto Alegre, 1997.
- AZEVEDO, André Jobim de. A convenção 158 da OIT. *Revista de Jurisprudência Trabalhista do Rio Grande do Sul*, n. 153, set. 1996.
- CABANELLAS, Angel Gomez-Iglesias. *La influencia de derecho laboral*. Buenos Aires: Bibliográfica Ameba, 1968.
- CAMINO, Carmen. *Direito individual do trabalho*. 2. ed. Porto Alegre: Síntese, 1999.
- CRETILLA JÚNIOR, José. *Comentários à Constituição Brasileira de 1988*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1991. v. 2.
- CUNHA, Maria inês Moura. *Direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1995.
- CUEVA, Mario de la. *Derecho mexicano del trabajo*. México: Porrúa, 1960.
- FERREIRA, Pinto. *Comentários à Constituição Brasileira*. São Paulo: Saraiva, 1989.
- FERREIRA FILHO, Manuel Gonçalves. *Curso de direito constitucional*. 17. ed. São Paulo: Saraiva. 1989.
- GOMES, Júlio Manuel Vieira Gomes. *Direito do trabalho*. Coimbra: 2007.
- GOMES, Orlando Gottschalk Elson, *Curso de direito do trabalho*. 14ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Primeiras linhas de direito do trabalho*. Curitiba: Juruá, 1996.
- KROTOSCHIN, Ernesto. *Instituciones de derecho del trabajo*. Buenos Aires: Depalma.
- MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do trabalho*. 4. ed. Lisboa: Almedina. 2007.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- MIRANDA, Pontes de. *Comentários à Constituição de 1967*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1967. t. V. 661p.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 1997.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 28. ed. São Paulo: LTR, 2002.
- OLEA, Manuel Alonso. *Introdução ao direito do trabalho*. Curitiba: Genesis, 1997.
- OLIVEIRA, Francisco Antônio de. *Comentários aos enunciados do TST*. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.
- PONDAL, Tomás I. Gonzáles. *MOBBING el acoso moral em el ámbito laboral*. Montevideo; Buenos Aires: Editorial IBDeF; Júlio Cesar Faira Editor, 2010
- RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. Trad. De Wagner Giglio. São Paulo: Editora Universidade de São Paulo, 1978.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. Curitiba: Juruá, 1995.
- SAAD, Eduardo Gabriel. *CLT comentada*. 37. ed. atual. e rev. por José Eduardo Saad e Ana Maria Castello Branco. São Paulo: LTR, 2004.
- SILVA, Carlos Alberto Barata. *Compêndio de direito do trabalho*. São Paulo: LTR, 1986.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.
- VARGAS, Luiz Alberto. *Democracia e direito do trabalho*. São Paulo: LTR, 1995.