



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

**AALAN DA SILVA ARAUJO**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**ASSIS**

**2014**



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

## **ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**AALAN DA SILVA ARAUJO**

Monografia apresentada ao Departamento do curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e à Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão do curso.

Orientador: Sergio Augusto Frederico  
Área de concentração:

**ASSIS**

**2014**

**AALAN DA SILVA ARAUJO**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao Departamento do curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e à Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão do curso.

Orientador: Sergio Augusto Frederico

Examinador:

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho as pessoas que batalham diariamente ao meu lado, transmitindo amor, alegria, determinação, paciência me encorajando a vencer mesmo quando pareça que não tenho mais condições. Ao meu pai Claudio Roberto de Araújo, meu maior exemplo de superação, que me inspira todos os dias com sua garra e força, a minha mãe, Deusemira Pereira da Silva Araújo, que sempre acreditou em mim e mesmo com situações adversas se manteve firme e com fé até o presente momento. A vocês eu digo com todo e sincero amor, que se não estivessem ao meu lado não conseguiria, e de mim nada seria!

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente a DEUS, que está acima de todas as coisas, fonte de forças para nos encorajar usando os seus caminhos misteriosos mais sempre eficaz. Os meus queridos pais que sempre estiveram ao meu lado. Também agradeço a todos os professores que contribuíram para o meu crescimento e ao meu mestre Sergio Augusto Frederico, pelo carinho e paciência e a credibilidade que me deu mesmo quando ninguém acreditava, me dando diretrizes ideias essências para a conclusão deste singelo trabalho. A todos o meu sincero obrigado!

## EPÍGRAFE

O único lugar aonde o sucesso vem antes do trabalho é no dicionário.

Albert Einstein

## **RESUMO**

O tema a ser abordado é uma problemática tão antiga quanto o próprio direito do trabalho. denominado como assédio moral é caracterizado quando o agressor (empregador) assedia a vítima (empregado) nem sempre nessa ordem, como verificaremos no decorrer do trabalho. O assédio moral é toda agressão praticada no ambiente laboral que tem como destino deteriorar o psicológico da vítima que mesmo com todo o sofrimento causado pelas agressões, não tem forças para por fim ao sofrimento e por necessitar do emprego se torna cúmplice de todo o mal que lhe é empregado. Trabalharemos em primeiro plano o conceito de assédio moral, posteriormente em segundo plano a identificação dos agressores e agredidos, definindo como e de que forma acontece o assédio. Falaremos também sobre o dano moral, a forma se salientarmos o direito vivo, demonstrando o porque de indenizar um dano que não é palpável, pois o mesmo diz respeito a dignidade da pessoa humana, ou seja, um dano que não conseguimos dar valoração pois a dignidade não tem preço. Portanto falaremos da problemática exposta embasados em obras literárias de doutrinadores psicólogos, psiquiatras e juristas do nosso ordenamento, utilizando jurisprudências afim de melhor tornar a compreensão sobre o tema.

**Palavras-chave:** assédio moral - ambiente de trabalho - dano

## **ABSTRACT**

The topic to be addressed is a problem as old as the labor law itself. termed as bullying is characterized when the aggressor "employer" harasses the victim "employee" not always in that order, as will check during the work. Bullying is all aggression practiced in the workplace that target the psychological damage the victim that even with all the suffering caused by aggression lacks the power to end the suffering and need of employment becomes an accomplice of all evil it is employed. Work in the foreground the concept of bullying later in the background to identify the assailants and beaten, defining how and in what form the harassment takes place. We will also talk about the moral damage, so if we emphasize the living law, demonstrating why to indemnify damage which is not palpable, because it concerns the dignity of the human person, ie a damage that can not give because the valuation dignity is priceless. So we talk about the problems exposed grounded in literary scholars of psychologists, psychiatrists and jurists of our system, using case law in order to become better understanding on the subject.

**Keywords:** bullying - desktop - damage



# SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
<b>2 ASSÉDIO MORAL.....</b>	<b>13</b>
2.1 CONCEITO.....	13
2.2 ORIGEM.....	15
<b>3 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....</b>	<b>16</b>
3.1 FORMAS.....	17
3.2 CARACTERÍSTICAS.....	20
3.3 VITIMAS E AGRESSORES.....	22
<b>4 DANO MORAL, NO DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>24</b>
4.1 CONCEITO.....	24
4.2 POSICIONAMENTO JURISPRUDENCIAL.....	26
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>28</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>29</b>
<b>ANEXO.....</b>	<b>31</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O assédio moral no ambiente de trabalho atualmente se tornou alvo de estudos para vários profissionais de diferentes áreas como a psicologia, que analisa o comportamento humano não se esquecendo do direito, que devido ao comportamento do ser humano acarreta em vários problemas que serão abordados no decorrer deste trabalho. É certo que a grande busca de resultados lucrativos nas empresas, e organizações leva a exaustão e cobranças excessivas ao colaborador, acontece que tais cobranças muitas vezes são realizadas de forma violenta e perversa, acarretando então o assédio moral, violência que infelizmente a vítima sofre calado e sozinho.

Heinz Leymann foi um dos primeiros autores a tratar sobre o assunto, em 1984 realizou o primeiro trabalho sobre o tema, o autor denominou o assédio moral como “mobbing”, onde refere que é a forma marcada para a exclusão de determinado empregado de seu meio de trabalho, mediante agressão, perseguição, praticada por uma pessoa, ou um grupo.

Temos a autora Marie France Hirigoyen como importante pesquisadora do assunto, Hirigoyen é a primeira autora a denominar a violência em destaque como assédio moral, para ela a violência que é praticada de forma contínua na intenção de dilacerar psicologicamente o outro não pode ser confundida com momentos de grosseria ou mau humor. A mesma trata também o assédio praticado verticalmente quanto o praticado horizontalmente seja praticado entre colegas ou entre chefe e subordinado.

Esse assunto se torna mais complexo quando autores como Hirigoyen, Ana Luiza Marcondes e Reinaldo Dias entre outros denominam as formas (tipos) de assédio moral, que estão classificados em três modalidades:

1 - Vertical descendente, nesse caso é a deliberado pelo chefe ou empregador. 2 - Horizontal, aqui são as praticadas pelos colegas de trabalho. 3 - Vertical ascendente, que é quando se forma grupos de subordinados para a pratica da violência perversa.

M, Barreto realizou uma pesquisa com 870 pessoas e listou quais os sintomas do assédio moral, podendo então, diagnosticar os danos psíquicos causados pela humilhação e transtorno perverso que as vítimas sofrem:

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Ideia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	05	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Fonte: Barreto, M. Uma jornada de humilhações. São Paulo: FAPESP; 2000.

Portanto o referente assunto exposto, com as seguintes premissas iremos em um primeiro plano, conceituar o que é assédio moral, e sua origem. Em segundo trabalharemos com as formas e características do assédio moral, deixando bem claro quem são os agressores e quem são as vítimas, não se esquecendo de destacar quais são as consequências da violência, via exposição de doutrinadores e jurisprudências.

## 2. ASSÉDIO MORAL

### 2.1 conceito.

Assédio moral é toda e qualquer violência cometida no ambiente de trabalho praticada afim de deteriorar psicologicamente com gestos, palavras, atos, fazendo com que a pessoa se sinta indiferente as demais pessoas que divide o espaço de trabalho.

Para a autora Marie France Hirigoyen (apud Tarcitano e Guimarães, 2004), conceito feito em seu livro publicado, em 2000, no Brasil, cuja o título é “assédio moral: violência perversa no cotidiano”. O assédio moral é:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobre tudo por comportamentos, palavras, gestos, escritos que possam trazer dano a personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo ou degradando o ambiente de trabalho.

Fonte: Marie France Hirigoyen; “assédio moral: violência perversa no cotidiano”.

Ou seja Hirigoyen quer dizer que seja qual for o método utilizado pelo agressor, a intenção é a que vale, que nada mais é do que a de ferir a integridade física ou psíquica da vítima. Outro autor que conceitua de forma primorosa o assédio moral é o médico Alemão Hienz Leymann, um dos primeiros a tratar do instituto, em 1984, denominou o assédio moral como “mobbing”, *apud* Tarcitano e Guimarães define desta forma:

Assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega (s) desenvolve (m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

Fonte: Leymann, Hienz "The Mobbing Encyclopaedia". <[www.leymann.se/english/frame.html](http://www.leymann.se/english/frame.html)> *apud* Tarcitano, João Sérgio de Castro e Guimarães, Cerise dias, trabalho monográfico pag. 5 e 6, juiz de fora, 2004.

Dado a sua difícil definição, o assédio moral não encontra-se definido no meio jurídico, por isso dá-se a utilização das definições feitas através de pesquisadores que não são do meio jurídico, mas que de forma rica e precisa consegue nos dar o cerne necessário para que possamos compreender o fenômeno.

Portanto devemos deixar bem claro que o assédio moral atinge de forma assinta no psicológico de quem o sofre e que aqui tratará apenas no ambiente de trabalho, e quando aplicado de forma repetida e continua.

Em resumo: um ato isolado de humilhação não é assédio moral. Este, pressupõe:

Repetição sistemática.  
Intencionalidade (forçar o outro a abrir mão do emprego).  
Direcionalidade (uma pessoa do grupo é escolhida como bode expiatório).  
Temporalidade (durante a jornada, por dias e meses).  
Degradação deliberada das condições de trabalho.

Fonte:<http://assediomoral.org>. acesso:20/04/2014

## 2.2 ORIGEM

A origem do assédio é no ambiente de trabalho onde chefes ou encarregados de setores, ou até mesmo colegas de setor de forma unitária ou em grupos praticam a violência perversa com a vítima, que normalmente necessitam do emprego e por isso tendem a suportar e sofrer as agressões sozinhas.

Através de uma pesquisa realizada pela autora Hirigoyen temos<sup>1</sup> ilustrado de onde origina-se o assédio:

### ORIGEM DO ASSÉDIO

HIERARQUIA .....	58%
DIVERSAS PESSOAS (INCLUINDO COLEGAS)	29%
COLEGAS.....	12%
SUBORDINADOS.....	01%
TOTAL.....	100%

Fonte: Hirigoyen, Marie France. Mal estar no trabalho redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p.111.

### 3. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Como fora conceituado, é toda conduta abusiva, que constrange o empregado que de forma repetida é empregada no intuito de submeter a vítima a transtornos psíquicos e vexatório derivado de fofocas, torturas psíquicas entre outras.

Para Barreto, M. assédio moral no ambiente de trabalho é:

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 autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

Fonte: BARRETO, M. Uma jornada de humilhações. São Paulo: FAPESP; PUC, 2000.Site: <http://www.assediomoral.org>. acesso:20/04/2014

Assim podemos analisar que o agressor ao realizar tal conduta tenta gerar um preâmbulo onde o mais forte, usando de seus primórdios hierárquicos seja temido tanto por quem sofre o assédio quanto pelos demais que presenciam tal abuso, essa opressão traz o isolamento e como se não bastasse junto os danos da perversidade aplicada sobre o mesmo (doenças, moléstias, entre outras coisas).



### 3.1. FORMAS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Em uma pesquisa realizada e elaborada por Valdir Gomes da Silva, cartilha preparada para o sindicato dos trabalhadores na educação municipal, SINEDUC, o autor discorre sobre as formas de assédio moral no trabalho que são as seguintes:

GESTOS E CONDUTAS ABUSIVAS E constrangedoras;

CREDITAR a si próprio trabalho de outro e impingir-lhe seus erros, tornando-o bode expiatório;

HUMILHAR repetidamente, intimidar, inferiorizar, amedrontar;

NÃO DAR TAREFAS ou obrigá-lo a fazer as que exijam qualificação menor ou muito maior do que o trabalhador possui, para humilhá-lo;

NÃO INFORMAR CORRETAMENTE sobre as tarefas a serem realizadas. Repetir a mesma ordem para realizar uma tarefa várias vezes para desestabilizar emocionalmente ou dar ordens confusas e contraditórias, induzindo ao erro;

PERSEGUIR, menosprezar ou desprezar, não cumprimentar, ignorar sua presença;

COLOCAR EM DÚVIDA seus julgamentos e decisões;

FAZER PIADAS relacionadas ao sexo, raça, política, religião, etc.;

IRONIZAR, DIFAMAR, RIDICULARIZAR seus gostos, gestos ou outros;

IMPOR TERRORISMO como método gerencial;

PROVOCAR com finalidade de induzir a uma reação descontrolada;

ESTIGMATIZAR os/as adoecidos/as ou acidentados pelo/para/do trabalho, colocá-los/las em situações vexatórias; humilhá-los, tratando-os como se fossem inúteis e/ou excedentes;

FALAR baixinho ACERCA DA PESSOA ou se dirigir aos gritos, em atitude oposta à civilidade e urbanidade próprias da boa convivência social;

RIR daquele/a que apresenta dificuldades, conversar baixinho, suspirar e executar gestos direcionados ao trabalhador;

Colocar em TRABALHOS DEGRADANTES;

SUGERIR QUE PEÇAM DEMISSÃO, mesmo que “por sua saúde”;

TORNAR PÚBLICO ALGO ÍNTIMO do/a e/ou usar contra o trabalhador (a);

COLOCAR UM COLEGA CONTROLANDO O OUTRO, disseminando a vigilância e desconfiança;

NÃO FORNECER ou retirar todos ou parte dos INSTRUMENTOS E/OU DOCUMENTOS de trabalho;

ESTIMULAR A DISCRIMINAÇÃO;

CONTROLAR as idas médicas;

PASSAR A LISTA para que os trabalhadores/as se comprometam a não procurar o Sindicato ou ameaçar os sindicalizados e estimular a desfiliação;

IMPEDIR DE USAR O TELEFONE em casos de urgência ou não comunicar aos trabalhadores/as os telefonemas urgentes de seus familiares;

COMEÇAR REUNIÃO AMEDONTRANDO quanto ao desemprego ou ameaçar constantemente com processo administrativo;

DESMORALIZAR PUBLICAMENTE, afirmando que tudo está errado;

IMPEDIR OS COLEGAS de almoçarem, cumprimentarem ou conversarem com a vítima, mesmo que a conversa esteja relacionada à tarefa. Querem saber o que estavam conversando ou ameaçar quando há colegas próximos conversando;

EXIGIR que faça horários fora da jornada. Ser trocado/a de turno, sem ter sido avisado/a;

TRATAR COM DIFERENCIAÇÃO os trabalhadores, hostilizar, promover ou premiar colega mais novo/a na empresa e com menos experiência, como forma de desqualificar o trabalho realizado;

ESPALHAR entre os colegas que o/a trabalhador/a está com problema nervoso;

DIVULGAR BOATOS sobre moral de outro;

APLICAR ADVERTÊNCIA em consequência de atestado médico ou por reclamar direitos;

CONSTRANGER PUBLICAMENTE, insinuar ou considerar, a priori e sem provas, ser o outro mentiroso;

MENOSPREZAR o sofrimento do outro;

RIDICULARIZAR o doente e a doença, enfatizando o outro e ironizar seus sintomas;

RECUSAR sem fundamentação laudos e/ou ridicularizá-los;

NÃO RECONHECER DIREITOS do outro e/ou mesmo o outro como legítimo se humano na convivência;

DAR ALTA AO ADOECIDO/A ou em tratamento, sem realizar exames ou dar maiores explicações encaminhando-o para o seu setor.

Fonte: Valdir Gomes da Silva, Ribeirão Pires, outubro de 2008, pag. 12,13 e 14. <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/download.pdf>. acesso:20/04/2014

Em uma pesquisa realizada pela autora Francesa Hirigoyen 2002, pag. 108-111 (apud Tarcitano e Guimarães, 2004)<sup>2</sup>, Hirigoyen listou as seguintes atitudes que supostamente os agressores tomariam e que caracterizam o assédio moral.

ATITUDES	%
ATITUDES QUE DETERIORAM AS CONDIÇÕES DE TRABALHO	53
ATITUDES QUE GERAM ISOLAMENTO E RECUSA DE COMUNICAÇÃO	58
ATITUDES QUE GERAM ATENTADO CONTRA A DIGNIDADE	56
VIOLÊNCIA VERBAL, FÍSICA OU SEXUAL	31

Fonte: Hirigoyen, Marie France, Mal estar no trabalho redefinindo assédio moral. Rio de Janeiro, Brasil, 2002, p.108-111.

## 3.2. CARACTERIZAÇÃO

O assédio moral caracteriza-se nas atribuições de eventos humilhantes e constrangedores de forma contínua e duradoura no ambiente de trabalho ou em cumprimento de suas atividades como colaborador.

Hirigoyen diz que:

Há efetivamente procedimentos que são destruidores e que podem ser identificados, mas isso não é suficiente para dizer que se trata de assédio moral.

Fonte: Hirigoyen, Marie France. [www.assediomoral.org/spip.php?article214](http://www.assediomoral.org/spip.php?article214). acesso:07/07/2014

Para Hirigoyen o stress, o mal humor, não pode ser confundido com o assédio, pois a violência tem que ter caráter duradouro e o intuito de destruir, moralmente, psicologicamente, integralmente a vítima.

Contudo tais problemas gerados pelo stress, mal humor ou respostas dadas de forma ríspida, acarreta no mal entendimento do tema abordado tornando-o então a difícil caracterização e combate a perseguição perversa.

O posicionamento do nosso judiciário a respeito do assédio moral em jurisprudências do TST, nos mostra com clareza como nosso ordenamento jurídico usa como crivo para analisar a problemática exposta. sobre a caracterização do assédio a jurisprudência já se posicionou.

ASSÉDIO MORAL - Caracterização - Empregador que adota prendas e castigos como justificativa para aumento da produtividade de empregado - Violação ao princípio da dignidade da pessoa humana evidenciada - Indenização devida. (...) TST - RR 985/2006-025-03-00.7 - 3.ª Turma - j. 29/4/2009 - v.u. - rel. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira - DJ 22/5/2009 (...)

Fonte: <http://www.revistadotribunais.com.br/maf/app/search/run>, pesquisa realizada 20/07/2014

Ao caracterizar o assédio moral, interpôs o recurso de revista, que fora deferido com votos unânimes pois ficou caracterizado o assédio praticado pelo empregador, outrora é importante expor o que os ministros salientaram para que reconhecesse o direito pleiteado pela vítima<sup>3</sup>. Uma vez concretizada a agressão que por se tratar de um dano psicológico, ou seja não tem como mensurar a proporção que o dano causa pois o mesmo fere diretamente o princípio da dignidade da pessoa humana, ou seja para que possamos reparar o dano, temos que salientar o dano moral onde no capítulo seguinte conceituaremos e discorreremos sobre o assunto.

### 3.3 VITIMAS E AGRESSORES

Alguns perfis de agressores, pesquisa retirada do site <http://www.assediomoral.org>. Utilizado por João Sérgio de Castro Tarcitano e Cerise Dias Guimarães em 2004, em seu trabalho de conclusão de curso.

1. Profeta – Considera que sua missão é demitir indiscriminadamente os trabalhadores para tornar a máquina a mais enxuta possível. Para ele demitir é uma “grande realização”. Gosta de humilhar com cautela, reserva e elegância.
2. Pit-bull – humilha os subordinados por prazer, é agressivo, violento e até perverso no que fala e em suas ações.
3. Troglodita – É aquele que sempre tem razão. As normas são implantadas sem que ninguém seja consultado, pois acha que os subordinados devem obedecer sem reclamar. É uma pessoa brusca.
4. Tigrão – Quer ser temido para esconder sua incapacidade. Tem atitudes grosseiras e necessita de público para recebê-las, sentindo-se assim respeitado (através do temor que tenta inculcar nos outros).
5. Mala-babão – É um “capataz moderno”. Bajula o patrão e controla cada um dos subordinados com “mão de ferro”. Também gostam de perseguir os que comanda.
6. Grande irmão – Finge que é sensível e amigo dos trabalhadores não só no trabalho, mas fora dele. Quer saber dos problemas particulares de cada um para depois manipular o trabalhador na “primeira oportunidade” quer surgir, usando o que sabe para recebê-lo.
7. Garganta – Vive contando vantagens (apesar de não conhecer bem seu trabalho) e não admite que seus subordinados saibam mais que ele.
8. Tesea (“ta se achando”) - É aquele que não sabe como agir em relação as demandas de seus superiores; é confuso e inseguro. Não tem certeza de seus objetivos, dá ordens contraditórias. Se algum projeto ganha os elogios dos superiores ele apresenta-se para recebê-los, mas em situação inversa responsabiliza os subordinados pela “incompetência”.

Já os agredidos segundo Guedes 2003, p.63, apud oliveira 2004, p.57, nem sempre é o empregado recatado que sofre as agressões.

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem, são geralmente pessoas bem -educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o perverso busca roubar. As manobras perversas reduzem a auto estima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. Seduzido e fascinado pelo perverso o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente, se já cúmplice da própria agressão.

Fonte: <http://jus.com.br/artigos/22435/assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho-ensejando-a-rescisao-indireta-do-contrato-de-trabalho>. artigo, Mateus Bender. acesso: 07/07/2014.

## 4 DANO MORAL, NO DIREITO DO TRABALHO

### 4.1 CONCEITO

Carlos Roberto Gonçalves, em Direito Civil Brasileiro, vol. 4, diz que o dano moral no ambiente de trabalho é quando o empregador fica responsabilizado por indenizar dano causado ao empregado no seu ambiente de trabalho.

O empregador responde pela indenização do dano moral causado ao empregado, porquanto a honra e a imagem de qualquer pessoa são invioláveis (art. 5º, X, da CF). Esta disposição assume maior relevo no âmbito do contrato laboral, porque o empregado depende de sua força de trabalho para sobreviver."

Fonte: GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito Civil Brasileiro, Vol. 4, Responsabilidade Civil, Editora Saraiva, 2014, pag. 422.

Yussef Said Cahali apud Zanoti diz que:

Dano moral, é a dor resultante da violação de um bem juridicamente tutelado, sem repercussão patrimonial. Seja dor física - Dor sensação, como a denomina Carpenter - nascida de uma lesão material; seja a dor moral - dor-sentimento, de causa imaterial.

Fonte: ZANOTI, Luiz Antonio Ramalho. Manual de direito do trabalho 3º ano, 2011, pag. 100

Quanto a legislação o art. 186, *caput*, do código civil brasileiro consagra o principio da responsabilidade e diz *"Aquele que , por ação omissa voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito."*

Tal principio é acrescentado ao principio maior da problemática, quando o assédio moral é cometido fere-se o principio da dignidade da pessoa humana previsto no art.



5º., inciso X, que diz " *são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação*". Assim entendemos que uma vez ferido os princípios gera a obrigação de indenizar pelos danos.

## 4.2 POSÍCIONAMENTO JURISPRUDENCIAL

Na jurisprudência citada nas características do assédio moral o ministro relator expõe a posição dos juízes relatores do TRT da 15ª e 9ª região, a respeito do dano moral.

O juiz relator do TRT da 15ª região Marcelo Magalhães Rufino diz sobre o dano moral:

Danos morais. Exposição do trabalhador a situação vexatória. Incorre no dever de reparar danos morais a empresa que, na vigência do contrato de trabalho, expõe o empregado a situações vexatórias, ainda que denominadas de brincadeiras, como é o caso de obrigá-lo a vestir, quando não atinge a meta de vendas estipulada, o colete do mico, calcinha vermelha ou fantasia de frango sobre a cabeça ou, ainda, a atravessar o corredor polonês enquanto é agredido com atos obscenos pelos colegas de trabalho' (TRT-15.ª Reg., Processo 00939-2004-004-15-00-0, 3.ª T., 5.ª Câmara, rel. Marcelo Magalhães Rufino, *DOE* 16.09.2005, unânime).

Fonte: <http://www.revistadoatribunais.com.br/maf/app/search/run>, pesquisa realizada 20/07/2014

O juiz relator do TRT também da 15ª região José Antonio Pancotti discorre sobre o assunto:

Eleição do empregado tartaruga. Ato patronal constrangedor e ofensivo à dignidade da pessoa humana - exposição do empregado a ridículo e a vexame. Reparação por dano moral. Viabilidade. Afronta a dignidade da pessoa humana a instituição, pela empresa, de eleição mensal de empregado tartaruga, para assim designar pejorativamente aquele trabalhador que cometeu atrasos no horário de entrada nos serviços, expondo o empregado eleito ao ridículo, além de colocá-lo em situação vexatória perante os demais colegas de trabalho. Louvável seria o empregador instituir mecanismos para estimular ou incentivar os seus empregados à assiduidade e à maior produtividade, sem causar-lhes constrangimentos no ambiente de trabalho. Pedido de reparação por dano moral que se acolhe. Recurso ordinário do empregado a que se dá provimento' (TRT-15.ª Reg., 029389/2001-ROS-2., 5.ª T., rel. José Antonio Pancotti).

Fonte: <http://www.revistadoatribunais.com.br/maf/app/search/run>, pesquisa realizada 20/07/2014

Luiz Eduardo Gunther juiz relator do TRT da 9ª região diz:

Dano moral - Vendedor que não atinge metas - Submissão a situação vexatória no ambiente de trabalho. Demonstrando a prova testemunhal que o empregado - vendedor - quando não atingia as impostas metas de venda, era obrigado a usar um chapéu cônico, contendo a expressão 'burro', durante reuniões, na frente de todos - vendedores, gerente, supervisores - oportunidade em que era alvo de risadas e chacotas, indubitáveis o vexame e a humilhação, com conotação punitiva. O aborrecimento, por certo, atinge a saúde psicológica do empregado e, estando sujeito a tal ridículo e aflição, por óbvio estava comprometido em seu bem estar emocional. Tal procedimento afronta diretamente a honra e a dignidade da pessoa, bens resguardados pela Carta Maior. Iniciativas absurdas e inexplicáveis como esta têm que ser combatidas com veemência, condenando o empregador ao pagamento de indenização por dano moral' (TRT-9.ª Reg, Ac. 2.ª T., DJ20.09.2002, RO 1796/2002, rel. Juiz Luiz Eduardo Gunther).

Fonte: <http://www.revistadoatribunais.com.br/maf/app/search/run>, pesquisa realizada 20/07/2014

Doravante o posicionamento do nosso maior órgão, a suprema corte do trabalho TST quanto a temática é de que uma vez caracterizado o assédio moral, gera indiscutivelmente a obrigação de indenizar, podemos ver pelo acórdão<sup>4</sup> onde os ministros da sexta turma do TST, mantém a decisão de indenizar por dano causado no ambiente de trabalho. O ministro relator do processo nº TST - AIRR - 30340 - 82.2009.5.14.0005 Aloysio Corrêa da Veiga, sexta turma.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. NULIDADE DO JULGADO POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. DANO MORAL – INDENIZAÇÃO. MULTA – EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROTETATÓRIOS. DESPROVIMENTO. Não merece provimento o agravo de instrumento que tem por objetivo o processamento do recurso de revista, quando não demonstrada violação literal de dispositivo constitucional ou legal, nem divergência jurisprudencial apta ao confronto de tese. Art. 896, e alíneas, da CLT.

Fonte: <http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>, processo nº TST - AIRR - 30340 - 82.2009.5.14.0005

## CONCLUSÃO

Um assunto que tem o envolvimento de diversas áreas, um fenômeno tão antigo quanto o trabalho, contudo se tornando mais reconhecido nas últimas décadas. As atitudes apresentadas nos leva a acreditar que tal fenômeno acontece com mais frequência do que o imaginado, e que com a publicidade voltada para a orientação de grandes empresas sobre a agressão os casos tem aparecido em maior volume em nosso judiciário.

Vimos também que há uma concepção errônea sobre o assédio moral, onde as pessoas interpretam um momento de stress, em estar sendo assediado, não podemos confundir uma situação esporádica, com agressões contínuas.

É importante salientar que a caracterização do assédio moral, gera um ônus a sociedade, pois uma vez a vítima tomada pela depressão, ocasionada pelas agressões, ele se torna inválido para o trabalho, e posteriormente necessitará de tratamentos médicos, onde utilizará o sistema público de saúde, gerando gastos a sociedade.

Não estamos preocupados com os gastos que a vítima trará, mais sim com a difícil reintegração de um homem para o meio social e de trabalho, pois todos nós sabemos que existem danos que não conseguimos simplesmente apagar, e que a dignidade não tem preço.

Portanto concluo que se continuarmos a divulgar, nas grandes empresas, com a parceria de sindicatos, e com a própria conscientização das pessoas e com o nosso ordenamento jurídico criando leis específicas ao assédio moral, poderemos diminuir o assédio moral, tornar mais agradáveis os ambientes de trabalhos.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARRETO, Margarida Maria Silveira. Uma jornada de Humilhações. São Paulo: FAPESP, 2000.

HIRIGOYEN, Marie France. "Assédio Moral: Violência Perversa no Cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

HIRIGOYEN, Marie France. Mal Estar No Trabalho, Redefinindo o Assédio Moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

HIRIGOYEN, Marie France. Mal Estar No Trabalho, Redefinindo o Assédio Moral. Rio de Janeiro:Brasil, 2002, pags. 108-111.

GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no trabalho. 2. ed. São Paulo:LTR, 2004.

TARCITANO, João Sergio de Castro, GUIMARÃES, Cerise Dias. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. Trabalho de Conclusão de Curso Apresentado a Universidade Estácio de Sá como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Tecnologia de Recursos Humanos. Juiz de Fora: Estácio de Sá, 2004.

ZANOTI, Luiz Antonio Ramalho. Manual de direito do trabalho 3º ano, 2011, pag.98

GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito Civil Brasileiro, Vol. 4, Responsabilidade Civil, editora SARAIVA, pag. 422.

ZANOTI, Luiz Antonio Ramalho. Manual de direito do trabalho 3º ano, 2011, pag. 100

<[HTTP://assediomoral.org](http://assediomoral.org)> acesso: 20 /04/2014.

<[HTTP://jus.com.br/artigos/22435/assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho-ensejando-a-rescisao-indireta-do-contrato-de-trabalho](http://jus.com.br/artigos/22435/assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho-ensejando-a-rescisao-indireta-do-contrato-de-trabalho)>. artigo, Mateus Bender. acesso: 15/05/2014.

HIRIGOYEN, Marie France. <[HTTP://www.assediomoral.org/spip.php?article214](http://www.assediomoral.org/spip.php?article214)> acesso:07/07/2014.

SILVA, Valdir Gomes. Ribeirão Pires, pags. 12,13 e 14. <[HTTP://www.assediomoral.org/IMG/PDF/download.PDF](http://www.assediomoral.org/IMG/PDF/download.PDF). acesso: 15/05/2014.

Vade Mecum Saraiva, 13º edição, Editora Saraiva, 2012. pag. 163.

<http://www.revistadotribunais.com.br/maf/app/search/run>, pesquisa realizada 20/07/2014

BARRETO, Margarida Maria Silveira. Uma jornada de Humilhações. São Paulo: FAPESP; PUC, 2000. Site: [HTTP://www.assedio moral.org](http://www.assedio moral.org). acesso: 20/04/2014.

## ANEXO

- 1- Quadro retirado de: Tarcitano, João Sérgio de Castro e Guimarães, Cerise dias. op. cit.p20
- 2- Quadro retirado de: Tarcitano, João Sérgio de Castro e Guimarães, Cerise dias. op. cit.p9
- 3- Acórdão, voto. [Http://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/search/run](http://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/search/run), pesquisa realizada 20/07/2014

Tempestivo o apelo (f.), regular a representação (f.) e custas pela reclamada (f.), estão presentes os pressupostos genéricos de admissibilidade.

*1 - Assédio moral. Indenização. Cabimento.*

*1.1 - Conhecimento -* O Regional, no exame do recurso ordinário da reclamada, deu-lhe parcial provimento, para excluir da condenação o pagamento de indenização por dano decorrente de assédio moral, aos seguintes fundamentos (f.):

"2.1.5. Indenização por danos morais - O reclamante pleiteou indenização por dano moral no valor de R\$ 60.000,00 em razão da humilhação e sofrimento causados por castigos que eram impostos pela reclamada aos vendedores que não conseguissem atingir as metas de vendas estabelecidas. Narrou que ele e demais vendedores eram obrigados a fazer grande quantidade de flexões na sala de reunião e na presença de colegas de trabalho e de supervisores e gerentes de vendas, bem como a usar saia, capacete com chifres de boi, perucas coloridas, passar batom e a desfilar nas dependências da empresa, além de ser alvo de xingamentos advindos dos supervisores e gerentes. Colacionou às f. fotografias que retratam estas situações.

A sentença deferiu ao reclamante R\$ 60.000,00 a título de indenização por dano moral, em razão de ofensa à sua honra e imagem. Inconformada, alega a reclamada que não restou comprovada a exposição do autor às situações arroladas no exórdio e que inexistia prova de dano efetivo à sua moral. Notícia que não havia imposição daquelas situações pelos superiores hierárquicos e alerta para o clima de descontração dos empregados nas fotografias colacionadas. *Ad argumentandum*, pugna pela redução do valor fixado. Da detida análise dos elementos dos autos entendo que a sentença comporta reforma a favor da reclamada. O reclamante não figura em nenhuma das fotos acostada aos autos, como se infere da prova. Edison Ronie Pereira Júnior, única testemunha apresentada pelo autor, disse que ele próprio sofreu castigos e humilhações, ratificando as informações constantes da inicial, dizendo que o reclamante passou pelas situações ali descritas, o que foi visto por ele por três ou quatro vezes. Bruno César Zschaber, ouvido a rogo da reclamada e admitido em 2001, afirmou já foi supervisor do reclamante em 2006. Informou que '(...) acredita que os castigos aplicados pela reclamada nos vendedores caso algum não atingisse sua meta de vendas ocorreram até o ano de 2003; que os castigos eram colocação de bola de ferro no *ranking* do funcionário, colocação de galinha em cima da mesa, que em alguns casos dançavam de peruca; que estava presente quando foi tirada a

foto de f.; que também havia o castigo do tipo de f.; que a foto do tipo 1 de f. foi tirada na sala do depoente; que a foto 2 de f. e foto de f. também era castigo aplicado na reclamada; que já viu o reclamante cumprindo castigo na reclamada pelo não atingimento de metas; quem determinava o castigo era o gerente de vendas; que o castigo da foto 1 de f. poderia ser recusado, sendo que os demais castigos não poderiam ser recusados pelos vendedores; não sabe dizer quem tiravam as fotos; não sabe dizer se os vendedores tiram fotos uns dos outros; quem leva os materiais para aplicação dos castigos era o gerente e os supervisores; (...) que nesta garrafa de f. o registro era o seguinte NUCU'. É incontroverso que as situações versadas na demanda efetivamente ocorreram com o reclamante, pois a própria testemunha trazida pela reclamada dá notícia das mesmas, reconhecendo inclusive que as fotos colacionadas retratam as dependências da empresa. Há, pois, prova de que o demandante participou daquelas ocorrências. Outrossim, os efeitos indenizatórios decorrentes da responsabilidade civil prevista nos arts. 186 e 927 do CC/2002 (LGL\2002\400) carecem de requisitos especiais, sem os quais, não se aflora a obrigação de reparar o dano causado. São eles: existência do ato, omissivo ou comissivo, violador do direito de outrem; o resultado danoso para a vítima e o nexos causal entre o ato ou omissão e o resultado. Nesse quadrante, a mera possibilidade de reparação do dano moral não pode se converter em panaceia, utilizável em toda e qualquer situação em que ocorra conflito de interesses nesse nível. Assim, presente o fato, ver-se-á sua qualidade e abrangência dos elementos da definição legal para, então, cuidar-se de se estar diante da configuração do dano moral de aptidão pronunciativa da Justiça do Trabalho. E *data venia* do entendimento adotado pela douta julgadora de origem, não vislumbro a ocorrência de dano na espécie, de forma a autorizar a indenização pretendida. O dano moral, na relação de trabalho, é aquela afetação dos brios do empregado, com mácula a sua honra e imagem, consubstanciando indicativo da desqualificação de caráter e da retidão do empregado. As situações versadas nas fotografias não ensejam, a meu ver, dor, sofrimento, constrangimento ou humilhação, nos moldes acima descritos. Veja-se inclusive que as fotos de f. revelam nítido clima de descontração e divertimento na empresa. Os próprios funcionários brincam e riem da situação, regozijam-se com as suas vestimentas. A fotografia de f. deixa claro que o funcionário interpreta aquela situação como verdadeira brincadeira, já que se diverte diante da câmera fotográfica. Os fatos narrados não geram sofrimento moral, até porque ocorrentes com vários funcionários, não havendo falar-se em ridicularização do autor perante os colegas, que se encontravam na mesma situação. Não há prova de lesão íntimo, não despontando dos autos qualquer notícia de afetamento à integridade psíquica do reclamante, o que configura, como dito alhures, requisito para a indenização pleiteada. Não se olvide que a testemunha apresentada pelo reclamante noticiou que não sabe por quantas vezes o reclamante deixou de alcançar suas metas e que com ele trabalhou até 2004, enquanto a testemunha apresentada pela ré afirmou que acredita que estes castigos ocorreram até o ano de 2003, sendo certo que o reclamante permaneceu afastado do trabalho por mais de um ano a partir de 2005. Por estas circunstâncias, mais se evidencia que o reclamante não se sentiu ofendido com os castigos impostos pela ré, tanto que continuou na empresa por vários anos sofrendo tais castigos, sem requerer a rescisão indireta do contrato e a indenização ora pleiteada. Se o reclamante realmente tivesse se sentido humilhado e ofendido não teria suportado por tanto tempo tal situação. Diante do exposto, dou provimento, para excluir da condenação a indenização por danos morais." Em razões de revista, o Reclamante, ora recorrente, insurge-se contra a decisão de origem. Indica violação do art. 5.º, X, da CF (LGL\1988\3) e colaciona arestos ao confronto de teses. A presente demanda diz respeito à responsabilidade da Ambev por dano moral, tendo em vista a adoção de castigos e prendas como método para aumento da produtividade. Carlos Alberto Bittar conceitua danos morais como sendo



aqueles que "se traduzem em turbações de ânimo, em reações desagradáveis, desconfortáveis, ou constrangedoras, ou outras desse nível, produzidas na esfera do lesado" (*Reparação civil por danos morais*, 2. ed., São Paulo: Ed. RT, 1993, p. 31). Mauro Vasni Paroski, em *Dano moral e sua reparação no direito do trabalho*, 2. ed., 2008, Curitiba: Juruá, p. 49, diz que "dano moral, em sentido amplo, é a lesão provocada por ato antijurídico de outrem, sem a concordância do lesado, a interesses ou bens imateriais deste, tutelados pelo direito, ensejando compensação pecuniária". Alexandre Agra Belmonte, por sua vez, assevera que "são danos morais as ofensas aos atributos físicos, valorativos e psíquicos ou intelectuais da pessoa, suscetíveis de gerar padecimentos sentimentais..." (*Danos morais no direito do trabalho*, 3. ed., Rio de Janeiro: Renovar, 2007, p. 94). Assim, são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado-se o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (art. 5.º, X, da CF/1988 (LGL\1988\3)). Aquele que viola direito e causa dano a outrem é obrigado a repará-lo (arts. 186, 187 e 927 do CC/2002 (LGL\2002\400)). Thereza Cristina Gosdal, em *Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra*, São Paulo: Ed. LTr, 2007, p. 150, afirma que "é preciso recolocar-se o trabalhador no centro do direito do trabalho, atribuindo a suas normas sentido e finalidade voltados para a proteção e serviço da pessoa humana. É indispensável atribuir-se ao trabalhador o direito a ser reconhecido como proprietário de sua força de trabalho e detentor de direitos fundamentais, próprios de seu pertencimento à humanidade, de sua honra". Nesse contexto, incumbe ao empregador respeitar a consciência do trabalhador, zelando pela sua saúde mental e liberdade de trabalho, sua intimidade e vida privada, sua honra e imagem, abstendo-se de práticas que importem exposição do empregado a situações humilhantes, constrangedoras, ridículas, degradantes, vexatórias, tendentes a incutir na psique do trabalhador ideia de fracasso decorrente de uma suposta incapacidade profissional. A eminente Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, em *Matéria especial: assédio moral na Justiça do Trabalho*, ressalta, ao tratar de tais condutas, "que trata-se, portanto, de práticas que resultam na degradação das condições de trabalho, por meio de condutas negativas dos superiores hierárquicos em relação a seus subordinados, acarretando prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a empresa ou órgão". Acrescenta, ainda, à lista de procedimentos e atitudes passíveis de enquadramento como assédio moral "a inação compulsória quando a chefia deixa de repassar serviços ao trabalhador, deixando-o propositalmente ocioso, a imposição de prendas que o exponham ao ridículo, em caso de não atingimento de metas, entre outros". No mesmo sentido, Mauro Vasni Paroski cita os seguintes exemplos caracterizadores do assédio moral: "rigor excessivo, confiar tarefas inúteis ou degradantes, desqualificação, críticas em público, isolamento, inatividade forçada, ameaças, exploração de fragilidades psíquicas e físicas, limitação ou coibição de qualquer inovação ou iniciativa do trabalhador, obrigação de realizar autocríticas em reuniões públicas, exposição a ridículo (impor a utilização de fantasia, sem que isso guarde qualquer relação com sua função e inclusão no rol de empregados com menor produtividade)" (*Dano moral e sua reparação no direito do trabalho*, Curitiba: Juruá, 2. ed., 2008, p. 108). Teófilo Furtado, citado por Irany Ferrari e Melchíades Rodrigues Martins, assevera que "o assédio moral 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 autoestima; 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 a 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, sentimento de traição, raiva, mágoas e ressentimentos" (*Dano moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho*, 3. ed., São Paulo: Ed. LTr, 2008, p. 102). Extrai-se do acórdão regional, conforme depoimento do Sr. Bruno César Zschaber, que os castigos aplicados aos vendedores que não conseguiam atingir as metas de vendas consistiam em colocação de bola de ferro no *ranking* do funcionário, colocação de galinha em cima da mesa, que em alguns casos dançavam de peruca; (f.). O Regional, analisando os depoimentos colhidos, consignou ser incontroverso que as situações versadas na demanda efetivamente ocorreram com o reclamante, pois a própria testemunha trazida pela reclamada dá notícia das mesmas, reconhecendo inclusive que as fotos colacionadas retratam as dependências da empresa (f.). Concluiu, pois, que há prova no sentido de que o demandante participou daquelas ocorrências (f.). Ao que se tem, o autor estava submetido aos castigos e prendas aplicados aos empregados que não conseguiam atingir metas de vendas. Tal sujeição, não pode haver dúvidas, compromete a imagem do trabalhador perante seus colegas de trabalho, pois desenvolve, na psique da vítima, sentimento negativo de incapacidade profissional. Maria Aparecida Alkimin, ensina, de forma percuciente, que, "na moderna organização do trabalho, que visa ao mercado de trabalho competitivo, com novas técnicas produtivas e de gerenciamento de pessoal, imprescindível a tutela do meio ambiente do trabalho, não apenas no sentido de proteção à saúde do trabalhador, mas também se deve visar a qualidade de vida, que implica a satisfação pessoal, profissional e social, e, com conseqüentemente a valorização do trabalho e a dignidade da pessoa humana" (*Assédio moral da relação de trabalho*, 2. ed., Curitiba: Juruá, 2008, p. 33). Reporto-me aos seguintes precedentes, oriundos desta E. Corte, em que se discutiu a responsabilidade da Ambev por assédio moral praticado contra empregados que não atingiam cotas de vendas: "(...) 3. Indenização por danos morais. O Regional concluiu pelo deferimento da indenização por danos morais, fulcrando-se no conjunto fático segundo o qual a reclamada utilizava-se da prática de assédio moral como método de aumento da produtividade, assim, qualquer rediscussão acerca do tema, para adoção de entendimento contrário, implicaria, inevitavelmente, reexame dos fatos e da prova produzida nos autos, o que é vedado nesta fase recursal, a teor da Súmula 126 desta Corte. Recurso de revista não conhecido. 4. Indenização por danos morais. Valor arbitrado. Recurso de revista fundado unicamente em divergência com arestos oriundos de órgãos não elencados na alínea a do art. 896 da CLT (LGL\1943\5) não enseja conhecimento. Recurso de revista não conhecido.(...)" ( RR 384/2007-008-21-40.6, rel. Min.a Dora Maria da Costa, j. 11.03.2009, 8.ª T., data de publicação: 13.03.2009) "Agravo de instrumento. Indenização por dano moral. Majoração de valor. Violação do art. 5.º, X, da CF (LGL\1988\3) c/c art. 186 do CC/2002 (LGL\2002\400). Há que ser processado o presente agravo de instrumento quando este reúne elementos que comprovam, à saciedade, a ofensa moral do trabalhador por meio de atos, ações e omissões praticados pela empresa empregadora, violando, de forma flagrante, a fixação equivocada do quantum reparatório ao art. 5.º, X, da CF (LGL\1988\3) e art. 186 do CC/2002 (LGL\2002\400). Agravo de instrumento a que se dá provimento. Recurso de revista. Indenização por dano moral. Majoração de valor. violação do art. 5.º, X, da CF (LGL\1988\3) c/c 186 do CC/2002 (LGL\2002\400). Conhecimento e provimento. O que se espera em nossos dias é que o trabalhador seja um profissional receptivo, honesto, leal, atento, sincero, humanitário, correto e desejoso de que as coisas sejam bem feitas. Em contrapartida, o que se esperar do empregador senão todas essas qualidades morais acrescida do dever de retribuir com justiça o seu prestador de serviço pagando-lhe salário em dia, oferecendo-lhe um ambiente de trabalho confortável e humanizado e reconhecendo-lhe o merecimento de crescer na empresa sem protecionismo ou interesses escusos. O trabalho passa a ser, desta forma, não só um

direito, um dever e um sinal de honra, mas uma função individual e um instrumento de inserção na sociedade humana. O trabalhador não é uma mercadoria, algo descartável, um artigo de comércio, pois o seu esforço físico e mental produto de sua vontade consciente materializa-se em fatos e obras visíveis; é a atividade criadora e impulsora do progresso e crescimento das organizações empresariais e o desenvolvimento da civilização, como o é da cultura dos povos. O mundo e suas constantes benfeitorias constituem uma prova irrefutável do valor do trabalho do homem aliado ao empreendimento do capital focado na constante preocupação com a dignidade das pessoas! O trabalho é anterior à empresa. Esta surgiu, muito tempo depois, com o aproveitamento das atividades que o homem teve que realizar para satisfazer suas necessidades primárias e as de sua família. A empresa nasceu como fruto desse trabalho já organizado e técnico. Não pode ser considerado um colaborador do desenvolvimento e um construtor do seu país quem acha que pagando em dia seus empregados e colaboradores, quites com os tributos devidos e prestigiado no mundo exterior ao da sua empresa, trata mal os que o ajudam a obter o lucro nos negócios, quebrando-lhes, de forma violenta e odiosa, a autoestima, expondo-lhes ao ridículo perante a comunidade de companheiros e ferindo a sua dignidade da maneira mais cruel possível. Não há bilateralidade em contrato algum que consinta nessa prática que deve ser definitivamente varrida da vida empresarial. *In casu*, é patente o dano moral causado ao trabalhador quando a empresa, valendo-se de sua superioridade econômica, expõe o trabalhador ao ridículo, humilhando-o publicamente e ferindo seus sentimentos mais profundos de amor próprio e de dignidade, abalando a sua imagem-atributo, obrigando-o à prática de danças populares com vestimentas femininas, imitações de bichos, utilização de chapéu de burro e nariz de palhaço, castigos como ficar em pé voltado para a parede, fazer uso de bebidas com data de validade ultrapassada, além de xingamentos de baixo calão. Recurso de revista a que se dá provimento." (RR 18457/2003-003-09-40.6, rel. Juiz conv. Guilherme Augusto Caputo Bastos, j. 13.12.2006, 1.<sup>a</sup> T., data de publicação: 09.02.2007) Recorro, ainda, ao julgado proferido pelo TRT da 21.<sup>a</sup> Região, em sede de ação civil pública, onde restou reconhecida a responsabilidade da Ambev pela prática de assédio moral como método de aumento da produtividade: "(...) Assédio moral. Ocorrência. Indenização. Cabimento. Comprovado o cometimento, pelo empregador, de atos de constrangimento a seus empregados, consistentes na submissão destes a situação vexatória, com utilização de camisetas, pelos vendedores, com apelidos jocosos, além de brincadeiras humilhantes, está patente o assédio moral autorizador do deferimento de indenização por danos morais." (RO 1034-2005-001-21-00-6, rel. Juíza Joseane Dantas dos Santos, j. 15.08.2006, data da publicação: 22.08.2006)

Fonte: <http://www.revistadotribunais.com.br/maf/app/search/run>, pesquisa realizada 20/07/2014

#### 4- Acórdão, voto. <http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>

##### I - CONHECIMENTO

Conheço do agravo de instrumento, uma vez que se encontra regular e tempestivo.

##### II – MÉRITO

##### 1. NULIDADE DO JULGADO POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

Nas razões do recurso de revista, às fls. 561/564, a reclamada argúi a nulidade do julgado por negativa de prestação jurisdicional, alegando que não foram analisadas as provas sob o prisma jurídico do Código Civil, que exige a comprovação do ato ilícito, o nexó de causalidade e o dano. Sustenta que nas razões do recurso ordinário foi argumentado acerca das provas que não

foram sopesadas pelo MM. Juízo e ratificado em sede de embargos de declaração. Vem o recurso fundamentado em violação dos artigos 832 da CLT e 93, IX, da Constituição Federal, bem como divergência jurisprudencial. É de se ressaltar que o conhecimento do recurso de revista, quanto à preliminar arguida, somente é possível mediante indicação de violação dos arts. 832 da CLT, 458 do CPC e 93, IX, da Constituição Federal, conforme Orientação Jurisprudencial nº 115 da SBDI-1 deste C. Tribunal.

Verifica-se do v. acórdão de fls. 520/524, complementado pelo de fls. 544/546, proferido nos embargos de declaração, que o Eg. Tribunal Regional examinou o dano moral com base na prova testemunhal e concluiu que o conjunto probatório somado às contradições da empresa demonstram que houve assédio moral, com a presença do nexo causal, onde o dano tipificou-se em razão da desonestidade imputada ao reclamante.

Ressalte-se que o Eg. Tribunal Regional apreciou livremente a prova, atendendo os fatos e circunstâncias constantes dos autos, nos termos do art. 131 do CPC, e concluiu pela existência do dano moral, não havendo falar em negativa de prestação jurisdicional. Nego provimento.

## 2. DANO MORAL - INDENIZAÇÃO

O Eg. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, mediante o v. acórdão de fls. 520/524, complementado pelo de fls. 544/546, proferido nos embargos de declaração, negou provimento ao recurso ordinário interposto pela reclamada e manteve a condenação ao pagamento da indenização por danos morais. Assim decidiu:

“(…)

Do conjunto probatório dos autos infiro que restou demonstrado o dano sofrido pelo reclamante.

Por ocasião da contestação, ao rebater o pleito relativo ao assédio moral, a empresa afirma (fls. 126):

Ao expor os fatos falta deliberadamente com a verdade, numa vã tentativa de induzir o Juiz em erro, haja vista que a Petrobrás, em momento algum o acusou de qualquer fato delituoso (...) também nas declarações prestadas no dia 13 de abril de 2006, reconheceu os próprios erros cometidos, mas não sofreu nenhuma acusação.

Em sede de recurso, já afirma de outra forma (fls. 436):

Pelo que se depreende do depoimento da testemunha, o período em que o recorrido laborou noutro setor foi reduzido sendo que os dissabores porventura sofridos pelo reclamante/recorrido, decorreram da própria situação em que se envolveu (...) De forma que para a apuração de suposta irregularidades a Recorrente agiu de forma prudente ao deslocar o recorrido, atendendo ainda o previsto em convenção coletiva, razão pela qual não cometeu assédio moral, conforme equivocadamente entendeu o julgador singular.

Ora, pelos depoimentos testemunhais, é inequívoca a intenção de punir da empresa ao deslocar o autor para o armazém, restando demonstrado que ali não recebeu nenhuma função e não se tratou de simples reorganização de pessoal para desenvolvimento dos trabalhos. E agora, a própria reclamada corrobora tal situação ao afirmar em suas razões recursais, que o reclamante para ali foi deslocado, durante a averiguação de alguns fatos possivelmente delituosos. Ressalto que por ocasião da contestação omitiu tal fato e afirmou que não havia qualquer imputação ao reclamante quando de sua transferência para outro setor. O preposto da empresa, em seu depoimento (fls. 411), afirmou desconhecer o motivo pelo qual o empregado foi deslocado para o armazém, o que constitui confissão “ficta” em relação ao presente tópico.

A testemunha LUIZ CARLOS DE LIMA RAMOS assim afirmou (fls. 411):

que na ocasião o reclamante foi deslocado para o armazém, ficando em tal local provavelmente dois ou três meses antes de sua saída; que o reclamante apenas permanecia no Armazém sem qualquer atribuição, pelo menos em

todas as vezes que o depoente ali se dirigia, e sempre encontrava o reclamante sem nada fazer (...)

O Sr. MARCOS VALÉRIO GONÇALVES DA SILVA, testemunha, assim narrou sobre os fatos (fls. 412):

(...) que sabe dizer que antes de o depoente deixar de trabalhar na reclamada o reclamante deixou de prestar serviços de operador e foi transferido para o Armazém de Lubrificantes; que acredita que o reclamante nada fazia em tal local (...) que reitera acreditar que o reclamante nada fazia no Armazém porque havia empregados que faziam o despacho de lubrificantes; que sabe dizer que o pessoal que trabalhava no Armazém era de empresa terceirizada. A testemunha da reclamada, registra em seu depoimento (fls. 413):

(...) que frequentava o armazém, indo na hora do intervalo do almoço; conversava como reclamante; que não chegou a presenciar o reclamante realizando alguma atribuição no armazém, porque quando ali se dirigia era em horário “vago”.

Com esses depoimentos vejo que restou comprovada a existência do dano moral, estando nesse caso presente o nexo causal, onde o dano tipificou-se em razão da desonestidade imputada ao reclamante.

É pressuposto da indenização por dano moral a prática de ato ilícito por parte do empregador, que cause efetivo dano de natureza moral ao empregado. É uma ofensa ao direito personalíssimo, ocasionando tristeza, indignação, mágoa e até dor física, que se desdobram em conseqüências psicológicas e materiais.

Pelas provas orais, concluo que houve a tentativa de desestabilizar, emocionalmente, o reclamante quer por alguma suspeita da empresa, quer por outro motivo qualquer. Consequentemente, o mesmo foi exposto a uma situação humilhante e vexatória, de forma abusiva, pelo poder hierárquico do gerente. E como declararam as testemunhas, foi transferido para nada fazer. Pelo conjunto probatório somado às contradições da empresa, concluo que houve o assédio moral, e acertadamente o Juízo “a quo” condenou a empresa à indenização.”

Nas razões do recurso de revista, às fls. 552/560, a reclamada alega que o entendimento do Eg. Tribunal Regional está distorcido quanto aos requisitos necessários para caracterizar o dano moral previsto no art. 5º, V e X, da Constituição Federal e nos arts. 186 e 927 do Código Civil, pois, conforme deflui das provas produzidas pela empresa, sobretudo o próprio depoimento do reclamante, não ocorreu assédio moral. Aponta ainda violação dos arts. 832 da CLT, 535 do CPC e 93, IX, da Constituição Federal e divergência jurisprudencial.

De acordo com o Eg. Tribunal Regional, a prova testemunhal demonstra o dano sofrido pelo reclamante, pois, quando deslocado para trabalhar no armazém, houve a tentativa de desestabilizá-lo emocionalmente, quer por alguma suspeita, quer por outro motivo qualquer, com intenção de puni-lo, já que submetido a uma situação humilhante e vexatória, de forma abusiva, pelo poder hierárquico do gerente, uma vez que ali não recebeu nenhuma função e não se tratou de simples reorganização de pessoal para o desenvolvimento dos trabalhos. Concluiu que o conjunto probatório somado às contradições da empresa demonstram que houve assédio moral, com a presença do nexo causal, onde o dano tipificou-se em razão da desonestidade imputada ao reclamante.

Ademais, qualquer posicionamento em contrário levaria esta C. Corte a uma nova apreciação do conjunto fático-probatório, o que é vedado nesta instância de natureza extraordinária, a teor da Súmula nº 126 do C. TST.

Diante de todo o exposto, intactos os dispositivos legais e constitucionais invocados, bem como inespecíficos os arestos apresentados para cotejo, tendo em vista os pressupostos fáticos-probatórios de que partiu o Eg. Tribunal Regional para concluir pela existência do dano moral.

Nego provimento.

### 3. MULTA. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROTETATÓRIOS

Nas razões do recurso de revista, às fls. 564/565, a reclamada sustenta que o seu objetivo quando da oposição dos embargos de declaração era sanar omissão (ausência de sopesamento das provas) e prequestionar a tese sustentada e corroborada pela provas que produziu, não tendo, por conseguinte, intuito protelatório. Aponta violação dos arts. 535 do CPC e 5º, LV, da Carta Magna.

Cumpra esclarecer que a aplicação da penalidade prevista no artigo 538, parágrafo único, do CPC não constitui medida que se opõe ao prequestionamento da matéria, mas que evita a utilização distorcida dos embargos de declaração para, imotivadamente, prolongar o deslinde da controvérsia submetida a Juízo.

Ademais, não cabe nesta instância recursal a análise dos fatos que ensejaram a convicção judicial acerca da finalidade procrastinatória daquele instrumento recursal. A parte tem direito de se valer dos recursos previstos na legislação, observando os limites nela impostos para o exercício deste direito. Considerados protelatórios os embargos de declaração opostos, tão-somente fez o julgador incidir o que prevê o dispositivo legal que regula a interposição do referido recurso.

Enfatize-se, quanto à alegada violação do art. 5º, LV, da Constituição Federal, que, consoante pacífica jurisprudência do Excelso Supremo Tribunal Federal – STF, seria reflexa e indireta.

Por tais fundamentos, nego provimento ao agravo de instrumento.