



ACADEMIA BRASILEIRA DE DIREITO DO TRABALHO

## A DISTINÇÃO DO ASSÉDIO MORAL DE FIGURAS AFINS

*Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho<sup>1</sup>.*

*Renato da Costa Lino de Goes Barros<sup>2</sup>.*

**SUMÁRIO: 1. INTRODUÇÃO; 2. ASPECTOS CONFIGURATIVOS DO ASSÉDIO MORAL; 2.1 CONCEITO DO ASSÉDIO MORAL; 2.2 ELEMENTOS CARACTERIZADORES; 2.2.1 Abusividade da conduta intencional; 2.2.2 Repetição e prolongamento dessa conduta; 2.2.3 Ataque à dignidade do trabalhador; 3. ATITUDES QUE NÃO CONFIGURAM O ASSÉDIO MORAL; 3.1 ASSÉDIO SEXUAL; 3.2 O ESTRESSE NO AMBIENTE LABORAL; 3.3 O CONFLITO INTERSUBJETIVO NO AMBIENTE DE TRABALHO; 3.4 GESTÃO POR INJÚRIA; 3.5 AGRESSÕES PONTUAIS; 3.6 MÁS CONDIÇÕES DE TRABALHO; 3.7 AS IMPOSIÇÕES PROFISSIONAIS E O PODER DISCIPLINAR; 3.8 SÍNDROME DE DESGASTE PESSOAL OU BURN OUT; 4. CONCLUSÃO; REFERÊNCIAS**

### RESUMO

O assédio moral é um fenômeno destrutivo das relações de trabalho. Para se configurar, deverá apresentar a totalidade dos seus elementos caracterizadores, quais sejam: a abusividade da conduta dolosa, a repetição e prolongamento dessa conduta e o ataque à dignidade psíquica. Nesta linha, outras ocorrências comuns no ambiente laboral como o estresse, o conflito intersubjetivo, a gestão por injúria, as agressões pontuais, as más condições do trabalho, as imposições profissionais, o legítimo exercício do poder disciplinar e o *burn out* não se confundem com o assédio moral diante da falta desses elementos caracterizadores.

**Palavras-chave:** Assédio Moral – Aspectos Configurativos – Elementos caracterizadores

---

<sup>1</sup> Juiz do Trabalho na Bahia, professor da Universidade Federal da Bahia (UFBA), professor titular de Direito Civil e Direito Processual do Trabalho da Universidade Salvador (UNIFACS), coordenador do Curso de Especialização Lato Sensu em Direito e Processo do Trabalho do JusPodivm, mestre e doutor em Direito do Trabalho pela PUC/SP, especialista em Direito Civil pela Fundação Faculdade de Direito da Bahia. É também membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho e Academia de Letras Jurídicas da Bahia.

<sup>2</sup> Advogado. Mestre em Direito Privado e Econômico pela Universidade Federal da Bahia. Pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho pelo Juspodivm/Faculdade Baiana de Direito. Professor de Direito Individual e Coletivo do Trabalho do Centro Universitário Jorge Amado e da Faculdade Dois de Julho/BA. É membro da Associação Baiana dos Advogados Trabalhistas.



## RESUMEN

El acoso moral es un fenómeno destructivo de las relaciones laborales. Para configurarse, todos sus elementos característicos deben estar presentes; son ellos: el carácter abusivo de la conducta dolosa, la repetición y extensión de dicha conducta y el ataque a la dignidad psíquica. Sin embargo, otras situaciones frecuentes en el ambiente laboral como el estrés, el conflicto intersubjetivo, la gestión por injuria, las agresiones puntuales, las precarias condiciones de trabajo, las imposiciones profesionales y la práctica legítima del poder disciplinar no deben confundirse con el acoso moral dada la falta de estos elementos característicos.

**Palabras clave:** Acoso Moral - Aspectos Configuradores - Elementos caracterizadores

## 1. INTRODUÇÃO

O assédio moral vem sendo estudado de maneira intensa nos últimos anos.

Por se tratar de um tema multidisciplinar, o assédio moral é alvo de análise por diversas áreas do saber, dentre estas o Direito.

No mundo jurídico, diariamente, diversas pretensões são formuladas e julgadas acerca da ocorrência desse fenômeno social tão devastador para os trabalhadores.

Muito embora seja objeto de análise constante, tem-se percebido que, em muitos casos, figuras afins são tidas como condutas assediadoras, fato este que carece de maior reflexão.

Nessa linha, propõe-se este estudo a fazer uma análise dessas figuras afins, no intuito de diferenciá-las das condutas assediadoras.

Para tanto, este estudo apresenta um balizamento conceitual do que é o assédio moral, fazendo, em seguida, um comparativo com as outras ocorrências também comuns no ambiente laboral.



## 2. ASPECTOS CONFIGURATIVOS DO ASSÉDIO MORAL

Neste tópico, analisar-se-ão os aspectos configurativos do assédio moral, para delimitar conceitualmente os limites caracterizadores do instituto, para, somente após, tecer considerações acerca de figuras análogas, mas distintas.

### 2.1 CONCEITO DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é um tema que tem despertado grande interesse social em razão das graves repercussões decorrentes de sua ocorrência.

Inúmeros são os trabalhos e as pesquisas que vêm surgindo sobre a presente temática, bem como reportagens e denúncias veiculadas na imprensa. Entretanto, o assédio moral é pouco compreendido e discutido nas organizações brasileiras, sendo bastante corriqueira a confusão com outros fatos sociais também comuns no ambiente laboral.

Para a vitimóloga<sup>3</sup> francesa Marie-France Hirigoyen<sup>4</sup> (2001, p. 65), o assédio moral seria:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

De semelhante conteúdo e clareza foi o conceito elaborado por Sônia A. C. Mascaro Nascimento (2004) quando diz que:

O assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e

<sup>3</sup> Guedes (2003, p. 28) ensina que o objetivo da ciência denominada “vitimologia” consiste em analisar as razões que levam um indivíduo a tornar-se vítima, os processos de vitimação, as conseqüências a que induzem e os direitos que podem pretender.

<sup>4</sup> Autora do best-seller que mais contribuiu para a divulgação e denúncia do fenômeno em todo o mundo.



constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Complementando os conceitos acima elencados, contribui Guedes (2003, p. 32) ao evidenciar que “o assédio moral, na verdade, decorre de atitude deliberada de um perverso cujo objetivo é destruir a vítima e afastá-la do mundo do trabalho”.

Sintetizando tais entendimentos, para este estudo, o assédio moral será considerado como sendo um conjunto de condutas abusivas e intencionais, reiteradas e prolongadas no tempo, que visam à exclusão de um empregado específico, ou de um grupo determinado desses, do ambiente de trabalho através do ataque à sua dignidade, podendo ser comprometidos, em decorrência de seu caráter multi-ofensivo, outros direitos fundamentais, a saber: o direito à integridade física e moral, o direito à intimidade, o direito ao tratamento não discriminatório, dentre outros.

Procura-se, desde já, extrair, de tal definição, elementos caracterizadores que servirão em análises subsequentes, haja vista o corte epistemológico do presente estudo. Dentre eles, destacam-se: (a) abusividade da conduta intencional; (b) repetição e prolongamento; e (c) ataque à dignidade do trabalhador. Cada um desses elementos será aprofundado no tópico seguinte.

## 2.2 ELEMENTOS CARACTERIZADORES

Cabe dizer que, neste estudo, considerar-se-á apenas assédio moral aquilo que preencher a totalidade dos elementos caracterizadores já evidenciados.

O rigor acima apresentado é posto em consonância com o entendimento de Marie-France Hirigoyen (2002, p. 75) quando diz que “a vitimação excessiva termina por prejudicar a causa que se quer defender”. E complementa: “se, com ou sem razão, enxergamos o assédio moral a todo o instante, o conceito corre o risco de perder a credibilidade”<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Sobre o risco deste descrédito, esclarece Rodenas (2005, p. 10) que: “La indefinición jurídica del concepto de mobbing y las distintas acepciones del término son la causa de que los distintos informes elaborados acerca de su incidencia social presenten resultados harto dispares, hasta el punto de que como acertadamente se ha señalado



Diante da proposta de configurar o assédio moral, bem como do entendimento de que existem peculiaridades em sua reparação, como será visto adiante, o rigor empreendido é utilizado a todo o momento neste estudo.

Analise-se, pois, os três elementos configurativos básicos.

### 2.2.1 Abusividade da conduta intencional

Por abusividade de conduta intencional, entende-se como sendo aquela que extrapola os poderes de chefia, visando, exclusivamente, denegrir o trabalhador na sua esfera pessoal.

Muito se tem discutido a respeito desse elemento, tendo a doutrina dividido-se, basicamente, em duas correntes: (a) a subjetiva, que considera a intenção como elemento constitutivo do assédio moral; (b) a objetiva, que considera a intenção como um elemento acessório, não sendo este indispensável para configuração de sua existência.

Nesse sentido, esclarece Rodenas (2005, p. 14):

En la actualidad se aprecian claramente dos concepciones diferenciadas del concepto de acoso moral en el trabajo, una subjetiva y otra objetiva en función a considerar la internacionalidad como elemento constitutivo del acoso moral en el trabajo, o a entender que la intencionalidad supone en realidad un elemento accesorio del concepto de acoso moral en el trabajo, cuya concurrencia no resulta imprescindible para apreciar su existencia.<sup>6</sup>

---

puede existir el peligro de que un fenómeno que es a todas luces real se trivialice de tal manera que acabe por resultar irrelevante, bien por saturación o abuso, bien incredulidad o subestimación de su alcance efectivo, bien por incomprensión del mismo ante el cariz moralista y personalista – intimista – que adquiere en los trabajos dominantes (...); este desencuentro o falta de convergencia en cuestiones fundamentales, está llevando a una decantación judicial del comportamiento prohibido que puede generar una frustración extrema, y de nuevo peligroso en las personas afectadas, con pérdida irreparable para miles de ciudadanas y ciudadanos”.

<sup>6</sup> Atualmente, são claramente vistas duas concepções diferenciadas do conceito de assédio moral no trabalho, uma subjetiva e uma objetiva em função de se considerar a intenção como um elemento constitutivo de assédio moral no trabalho, ou de se entender que a intenção é realmente um elemento acessório do conceito de assédio moral no trabalho, cuja ocorrência não seja imprescindível para a sua existência (tradução nossa).



Filia-se, entretanto, este estudo à corrente subjetiva<sup>7</sup>, entendendo ser o assédio moral uma conduta intencional<sup>8</sup>, logo dolosa, sendo capaz de constranger a vítima, ao explicitar sentimentos de humilhação e inferiorização.

Destaca Guedes (2003, p. 33), acerca dessa conduta dolosa, que:

Com efeito, estamos tratando daquelas atitudes humilhantes, repetidas, que vão desde o isolamento, passam pela desqualificação profissional e terminam na fase do terror, em que se verifica a destruição psicológica da vítima. As razões de natureza pessoal podem ser a inveja que um colega desperta em outro ou podem revelar uma forma de o chefe esconder sua limitação intelectual ou profissional. Mas existe ainda aquela espécie de assédio moral desencadeada pela própria empresa que acredita nesse tipo de perversão, seja para aumentar a produção, seja para se livrar daqueles empregados incômodos.

Sobre esse elemento, Luiz de Pinho Pedreira da Silva (2004, p. 102) destaca a relevância jurídica representada pela conduta em razão da “ilícita finalidade de discriminar, marginalizar ou, de qualquer outro modo, prejudicar o trabalhador”.

Assim, o assédio moral pode ser entendido como um conjunto de atos que, intencionalmente, pressionam o trabalhador a abandonar o seu trabalho<sup>9</sup>, em razão de ver-se denegrido no ambiente laboral.

Sobre o tema, pontua Callejo (2008, p. 81):

A mi modo de ver, la esencia del mobbing, la tendenciosidad de este comportamiento abyecto, es la denigración laboral que busca provocar la

---

<sup>7</sup> Esclarece Rodenas (2005, p. 15) que, pela corrente objetiva, o assédio moral é definido como: “un comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, potencialmente lesivo y no deseado, dirigido contra uno o más trabajadores, en el lugar de trabajo o por consecuencia del mismo”.

<sup>8</sup> Segundo Piñuel (2003, p. 72): “El mobbing es un proceso de destrucción deliberado e intencional contra una persona, la víctima, que es seleccionada y resulta el objetivo de todas las agresiones psicológicas mencionadas. Por lo tanto el acoso psicológico no es aleatorio o casual sino plenamente intencional o causal. Se puede verificar esto último en los rasgos de selección de la víctima que atraen a los acosadores”.

<sup>9</sup> Adiante, sobre a extensão da intencionalidade, posiciona-se Rodenas (2005, Pág. 27): “Por ello, sea cual fuere la intencionalidad, aun siendo evidente que siempre habrá alguna, hay que estimar la existencia de acoso moral en el trabajo siempre que se produzcan conductas atentatorias a la dignidad de la persona, susceptibles de causar un daño y ejercidas de forma reiterada, y ello con independencia de cual sea la finalidad que persiga el acosador, de forma que el concepto de acoso moral habrá de ser ampliado a otros supuestos de violencia psíquica que tengan una finalidad distinta a la destrucción de la víctima, siempre que se trate de comportamientos atentatorios a la dignidad del trabajador y que concurran el resto de los elementos definidos anteriormente como constitutivos de acoso moral”.



autoeliminación del trabajador (abandono laboral o en su defecto la baja médica). Este elemento teleológico, me parece fundamental tener-lo siempre presente em toda definición de mobbing, pues si algo caracteriza a éste es el objetivo: que la persona se elimine laboralmente, mediante su ataque psicológico. De aquí se extrae, que el repudio por parte de la conciencia social laboral, deriva de dos vías, tanto por buscar la denigración laboral, como por buscar la autoeliminación.<sup>10</sup>

De grande relevância mostra-se, pois, esse primeiro elemento.

### 2.2.2 Repetição e prolongamento dessa conduta

Há, ainda, a necessidade de que a conduta seja prolongada e reiterada no tempo, afinal, por ser um fenômeno de natureza psicológica, não há de ser um ato isolado ou esporádico capaz de trazer lesões psíquicas decorrentes do assédio moral à vítima<sup>11</sup>.

Para Luiz de Pinho Pedreira da Silva (2004, p. 102), esse seria o principal elemento característico da ilicitude do *mobbing*, “devendo a perseguição ter uma frequência quase que diária”.

Sobre o tema, Guedes (2003, p. 27) destaca que:

No começo de 1984 Heinz Leymann publica, num pequeno ensaio científico, o resultado de uma longa pesquisa pela National Board of Occupational Safety and Health in Stokolm, no qual demonstra as conseqüências do mobbing, sobretudo na esfera neuropsíquica, sobre a pessoa que é exposta a um comportamento humilhante no trabalho durante certo lapso de tempo, seja por parte dos superiores, seja pelos colegas de trabalho. Os estudos de Leymann se desenvolveram, sobretudo na Suécia, para onde se transferira em meados dos anos cinqüenta, e evidenciam que em um ano 3,5% dos trabalhadores, de uma população economicamente ativa de 4,4 milhões de pessoas, sofreram perseguição moral por um período superior a 15 meses. Leymann estabeleceu que, para caracterizar a ação como de mobbing, era necessário que as

<sup>10</sup> Em minha opinião, a essência do assédio moral é a degradação laboral que busca provocar a auto-eliminação do trabalhador (abandono do trabalho ou seu afastamento por licença médica). Este elemento teleológico, parece-me fundamental tê-lo sempre presente em toda definição de assédio moral, porque se alguma coisa caracteriza-o é o seu objetivo: que a pessoa seja eliminada do trabalho, por meio do ataque psicológico. Daqui se extrai que o repúdio por parte da consciência social laboral, decorre de duas vias, tanto por buscar denegrir o trabalho, quanto por buscar a auto-eliminação (tradução nossa)

<sup>11</sup> Reformando uma sentença, pela inexistência do assédio moral, fundamentou o E. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região que: No caso em questão, não vislumbra este Juízo *ad quem* qualquer comprovação acerca da intensa violência psicológica sobre a Obreira, nem tampouco um conjunto de práticas perpetradas pela Recorrente que tenham se prolongado no tempo, e que fossem hábeis a acarretar dano psíquico à Recorrida ou sua marginalização no ambiente de trabalho (TRT 5ª, RO 00749-2007-641-05-00-9, Relator: Des. Elisa Amado, 1ªTurma).





humilhações se repetissem pelo menos uma vez na semana e tivessem a duração mínima de seis meses. A esse tipo de violência ele denominou de psicoterror.

Em seguida, pontua ainda Guedes (2003, p. 34) que:

É fundamental, segundo os especialistas, para que se possa falar de assédio moral, o requisito da duração do tempo. A violência psicológica deve ser regular, sistêmica e durar no tempo. Segundo os suecos, pioneiros no tratamento deste fenômeno, é necessário que os ataques se verifiquem pelo menos uma vez na semana e a perseguição dure pelo menos 6 meses.

Nesse sentido, foi decidido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 6ª. Região:

DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURADO. INDEVIDA INDENIZAÇÃO REPARATÓRIA. O assédio moral decorre de tortura psicológica atual e continuada consubstanciada no terror de ordem pessoal, moral e psicológico, praticado contra o empregado, no âmbito da empresa, podendo ser exercitado pelo superior hierárquico, por grupo de empregados do mesmo nível e pelos subordinados contra o chefe, isto é, pode ocorrer no sentido vertical, horizontal e ascendente, tem como fito tornar insuportável o ambiente de trabalho, obrigando-o a tomar a iniciativa, por qualquer meio, do desfazimento do contrato de trabalho. (...). Tratamento grosseiro, autoritário, de caráter impessoal e descontinuado, em período inferior a três meses, hipótese *sub judice*, não autoriza condenação em danos morais lastreado em terror psicológico (BRASIL, 2003).

Fundamentando a sua decisão, após fazer referência à obra “Terror Psicológico no Trabalho” de Márcia Novaes Guedes, o referido juiz relator dispôs que:

Por outro lado, o tempo em que a recorrida trabalhou com o Sr. Sérgio Vilar, aproximadamente dois meses e meio, não autoriza o deferimento de indenização por danos morais decorrentes de assédio moral, porquanto, conforme entendimento doutrinário, necessário um prazo mínimo de 06(seis) meses para a sua configuração.(BRASIL, 2003)

Muito embora os argumentos trazidos pela aludida decisão, filia-se o presente trabalho à posição adotada por Hirigoyen (2001), que entende não ser necessária essa regularidade e esse prazo para que o fenômeno seja reconhecido, sendo evidentemente indispensável o prolongamento no tempo por meio de mais de um ato.





Afinal, exigir-se um prazo determinado, com uma frequência mínima semanal de ocorrências, mostra-se desarrazoável, pois desconsidera as peculiaridades do caso concreto.<sup>12</sup>

E, sobre o prolongamento no tempo da conduta assediante, dispõe Callejo (2008, p. 80) que:

Dicho plan requiere de una permanencia em el tiempo: para que pueda hablar de un comportamiento “tendente a”, es necesario que tales manifestaciones de voluntad se repitan a lo largo de un período, pues de lo contrario estaríamos ante un hecho puntual y no ante una situación de mobbing. En este punto me parece importante rechazar de forma franca la exigencia de un concreto plazo temporal para poder hablar de mobbing, pues una cosa es que se lleguen a apreciar casos especialmente graves o finales, y otra cosa es decir que hasta que no se llega a esse punto, no estamos ante una situación de mobbing. La presión laboral tendenciosa se produce tras um cierto tiempo que requiere todo plan, pero sin necesidad de un tiempo concreto, el cual por cierto, estará en funcion entre otros motivos, de la intensidad del concreto hostigamiento.<sup>13</sup>

Isso não quer dizer, todavia, que o dano decorrente de um único ato não venha a ser ressarcido, afinal, é sabido que o trauma psicológico decorrente de uma violência não precisa de repetição para se efetivar, entretanto essa conduta danosa não pode ser tida como assédio moral.

O assédio moral caracteriza-se por ser um processo<sup>14</sup> no qual há um verdadeiro massacre psíquico ao trabalhador, que, na maioria das vezes, reflete na sua autoestima.

---

<sup>12</sup> Sobre o tema, entende Peduzzi (2012): A doutrina fixou o prazo, inicialmente de seis meses, como suficiente para caracterizar o assédio moral, mas eu já vi que a jurisprudência é muito flexível em relação a isso. Pode ser um prazo até um pouco menor, mas tem que haver uma continuidade, não é um ato isolado.

<sup>13</sup> Este plano requer um tempo de permanência: para que se possa falar em um comportamento "tendente a", é necessário que tais manifestações de vontade se repitam durante um período, caso contrário, estaríamos diante de um fato pontual e não de uma situação de assédio. Neste ponto, parece-me importante rejeitar a exigência de um prazo específico para poder-se falar em assédio moral, porque uma coisa é que se aprecie casos especialmente graves, e outra coisa é dizer que até que se chegue a este ponto, não estamos diante de situação uma assédio moral. A pressão intencional no trabalho ocorre depois de certo tempo que se requer no plano, porém sem necessidade de um tempo específico, o que vai depender, entre outras razões, da intensidade de assédio (tradução nossa).

<sup>14</sup> Segundo Guedes (2003, p. 51-52), o assédio moral é um processo articulado no qual é possível distinguir situações e acontecimentos sucessivos. Diante disso, tanto *Leyman* quanto *Harald Ege* estabeleceram fases distintas; destaca-se, dentre estas, a proposta de *Harald Ege*, pois foi aplicada à situação italiana que, frise-se, tem semelhança cultural com os demais povos de origem latina. Previu esse especialista as seguintes fases: (1) condição zero: presença de condições favoráveis ao desenvolvimento do *mobbing*; (2) fase um: individualização da vítima; (3) fase dois: vontade consciente já evidente, entretanto a vítima ainda não apresenta sintomas da doença de tipo psicossomático; (4) fase três: surgem os primeiros sintomas – insegurança, ansia, insônia, distúrbios digestivos; (5) fase quatro: objetividade e publicidade do fenômeno; (6) fase cinco: sério pioramento das condições da vítima, que começa a sofrer depressão com mais ou menos gravidade e a fazer uso de psicotrópicos e terapias



Pode-se dizer, portanto, que é propriamente um conjunto de atos, interdependentes entre si, para persecução de sua finalidade destrutiva do trabalhador, alvo desse desumano processo.

Essa repetida humilhação interfere na vida do assediado de modo direto e ocasiona graves danos à sua saúde mental e física, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, o desemprego, ou mesmo a morte por doença ou suicídio.

Nas palavras de Hirigoyen (2002, p. 17), “cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos microtraumatismos freqüentes e repetidos é que constitui a agressão”.

Conclui-se, então, que o arco temporal deverá ser tal que cause um impacto real de verdadeira perseguição pelo assediador.

### **2.2.3 Ataque à dignidade do trabalhador**

Pode-se dizer, sinteticamente, que a dignidade do trabalhador decorre do princípio constitucional que tutela os valores pessoais dos trabalhadores, sejam eles religiosos, morais, dentre outros.

Como já tratado, tal arcabouço protetivo é denominado de direitos e garantias fundamentais que, nas palavras de Alexandre de Moraes (2002, p. 60), “são, em regra, de eficácia e aplicabilidade imediata”.

Destaca-se que o art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal prevê o direito à indenização por dano material e moral decorrente da violação da imagem, bem como da intimidade, da vida privada e da honra, consagrando ao ofendido a total reparabilidade em virtude dos prejuízos sofridos.

A título exemplificativo, tem-se que uma conduta muito comum, em processo de assédio moral, é a discriminação<sup>15</sup>.

---

com escasso ou quase nenhum resultado; (7) há exclusão da vítima do ambiente do trabalho, seja por demissão “voluntária”, dispensa, afastamento, para tratamento de saúde ou mesmo com o ato extremo do suicídio.

<sup>15</sup> Diante de uma conduta discriminatória comprovada, já entendeu o TRT da 17ª Região: “INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO E DANOS MORAIS. CONDUTA DISCRIMINATÓRIA. É vedada pelo ordenamento jurídico pátrio a discriminação contra empregado pelo fato de ter exercido o direito de ação assegurado no art. 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal, o que implica violação ao princípio da dignidade da pessoa humana e ofensa aos direitos da



Tal discriminação, no entender de Joaquim B. Barbosa Gomes (2001, p. 19) seria:

[...] qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha o propósito ou o efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício em pé de igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública.

Nesse sentido, aliada à finalidade de exclusão do trabalhador do ambiente de trabalho, torna-se evidente que a discriminação<sup>16</sup> atinge diretamente a dignidade do trabalhador, principalmente no que concerne ao desrespeito em relação ao direito ao tratamento igualitário, conduta essa que certamente trará danos ao empregado.

Alexandre de Moraes (2002, p. 77) lembra que “como decidiu o Superior Tribunal de Justiça, sobrevindo, em razão de ato ilícito, perturbações nas relações psíquicas, na tranqüilidade, nos sentimentos e nos afetos de uma pessoa, configura-se o dano moral, passível de indenização”.

### 3 ATITUDES QUE NÃO CONFIGURAM O ASSÉDIO MORAL

Por ser um fenômeno complexo, muitas vezes, acontecem pequenas confusões decorrentes da imputação a outros fenômenos do *status* de assédio moral.

Veja-se, no entanto, que não haverá mais qualquer tipo de equívoco caso seja perquirida, nesses fenômenos, a presença dos elementos caracterizadores do assédio moral.

Como se trata do corte epistemológico deste artigo, observe-se, em tópicos separados, cada uma destas figuras análogas, constantemente confundidas, de forma injustificada.

---

personalidade do cidadão trabalhador, ensejando, assim, a indenização por danos morais. (TRT 17ª Região, 00264.2006.002.17.00.7 RO, Relator: Des. Carlos Henrique Bezerra Leite)”.

<sup>16</sup> Segundo Rodenas (2005, p. 62): “El artículo 37. cinco de la Ley 62/2003 incluye como nueva causa de despido disciplinario el acoso por razón del origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa [art. 54.2 g)ET], de forma que tipifica como causa de despido lo que hemos venido calificando como acoso moral discriminatorio, es decir, el que aparece vinculado a los comportamientos discriminatorios expresamente recogidos en la nueva causa de despido, más habida cuenta que dichos comportamientos hostigadores no agotan los supuestos de discriminación, habrá de admitirse que los restantes supuestos de acoso moral en el trabajo, mediando o no discriminación, deberán ser sancionados por el empresario acudiendo a lo establecido en los apartados c) y d) del art. 54.2. ET, como venía ocurriendo con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 62/2003”.



### 3. 1 ASSÉDIO SEXUAL

A finalidade maior do assédio moral é a exclusão das pessoas assediadas do meio de trabalho. Para tanto, estas pessoas são expostas a situações de desigualdades propositadamente.

Tal situação de tratamento diferenciado também ocorre no assédio sexual, em que o assediador escolhe o indivíduo que vai constranger, tratando-o diferentemente dos demais.

Muito embora haja tal semelhança, o assédio moral configura fenômeno diverso do assédio sexual.

Veja-se.

Inicialmente, cumpre asseverar que o “assédio” é a terminologia adotada para designar toda a conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa.

Nas palavras de Marie France Hirigoyen (2002, p. 15) assediar é “submeter sem trégua a pequenos ataques repetitivos”.

Acerca da diferenciação do assédio sexual em relação ao assédio moral, diz Peduzzi (2012):

O assédio sexual tem como finalidade obter vantagem, mas o objetivo no assédio moral é desestabilizar a pessoa, fragilizando e levando-a a pedir demissão, ou aderir ao PDV, ou requerer aposentadoria ou uma transferência. Então o objetivo é desestabilizar para pôr fim ao vínculo. Isso é a construção, porque ainda não existe a tipificação, mas essas foram as características que a doutrina e a jurisprudência desenvolveram. Foi muito comum o empregado que não queria aderir ao PDV e colocar fim ao contrato, sendo mais fácil desprezá-lo do que lhe dizer que havia perdido o emprego. Ou seja, se a pessoa não é instruída, ela diz, deixa para lá, até que se canse e peça para ir embora, arrume outro emprego. Isso ocorre muito, um representante qualquer, principalmente em grandes organizações.

Diferentemente do assédio moral, o assédio sexual caracteriza-se pela conduta de natureza sexual, a qual deve ser considerada repetitiva, sempre repelida pela vítima e que tenha por fim constranger a pessoa em sua intimidade e privacidade.

Rodolfo Pamplona Filho (2001, p. 36) definiu o assédio sexual como sendo “toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é



continuadamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual”. Analisa ainda que, por força “de constituir em uma violação do princípio da livre disposição do próprio corpo, essa conduta estabelece uma situação de profundo constrangimento e, quando praticada no âmbito das relações de trabalho, pode gerar consequências ainda mais danosas”.

Exige-se, pois, para configuração do assédio sexual, a perseguição sem trégua, sob a forma de pressão direta ou psicológica, com o uso do poder, objetivando obter do assediado os favores íntimos que ele efetivamente não quer conceder.

Em tópico anterior, tratou-se dos conceitos, bem como dos elementos caracterizadores do assédio moral. Desse modo, a despeito de inexistirem dúvidas acerca da diferenciação dos institutos, perante o caso concreto a distinção entre assédio sexual e moral nem sempre é clara, pois muitas vezes tais práticas aparecem imbricadas.

A psicanalista e vitimóloga francesa Marie-Francis Hirigoyen (2001, p.101) analisa, como exemplo, o filme *Assédio Sexual (Disclosure, no original)*, de Barry Levinson. Diz a autora:

No filme *Assédio Sexual*, de Barry Levinson, vemos como uma empresa torna possível uma tentativa de destruição de um indivíduo por outro. A história desenrola-se em uma empresa de Seattle, especializada na fabricação de material eletrônico. Quando se dá a fusão com outra firma que trabalha com programas, é preciso nomear um responsável. Meredith (que tem no papel de Demi Moore) obtém essa inesperada promoção, em detrimento de Tom (representado por Michael Douglas), que tinha, no entanto, mais experiência, profissionalismo e competência no caso. Poderíamos pensar que ela saborearia tranquilamente a sua vitória... Nada disso: ela quer também a cabeça de seu rival, pois acima de tudo ela tem inveja da felicidade dos outros. Tom é homem saudável, feliz junto a uma mulher meiga e dois filhos encantadores. Meredith, que já havia sido sua amante, não pode tomar esta simples felicidade e resolve destruí-lo. Para isso, ela se serve do sexo como uma arma. Faz-lhe propostas, que *ele rejeita*. Ela se vinga acusando-o de assédio sexual. A agressão sexual não passa de um modo de humilhar o outro, de trata-lo como objeto, para finalmente destruí-lo. Se a humilhação sexual não se mostra suficiente, ela encontra outros meios de “demolir” a sua vítima (Grifo no original).

Pertinente a esse caso é a ponderação feita por Guedes (2003, p. 41) ao dizer que “o assédio sexual pode muito bem constituir a premissa para desencadear uma ação de abuso moral, transformando-se na vingança do agressor rejeitado”.



O TRT da 17ª Região, enfrentando esta questão, assim entendeu:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O assédio sexual é conduta tipificada no artigo 216-A do Código Penal, como crime contra a liberdade sexual. No entanto, sob o prisma do Direito do Trabalho o assédio sexual deve ser visto de forma mais ampla, levando em conta a prática de reiteradas condutas repelidas pelo empregado que violem a sua liberdade sexual. Destarte, desvinculada da figura penal, a doutrina trabalhista tem apontado duas espécies distintas de assédio sexual, quais sejam, o assédio sexual por chantagem (assédio '*quid pro quod*') que se traduz numa retribuição do favor sexual por uma vantagem, geralmente evidenciado por um abuso de poder do superior hierárquico e, também, o assédio sexual ambiental ou por intimidação que pode ocorrer tanto em sentido vertical como horizontal, traduzido num processo intimidatório de hostilização. Se de um lado afigurem-se ambos de difícil comprovação, de outro por vezes se apresenta como sutil a sua distinção do assédio moral propriamente dito, por vezes revelado em gracejos de ordem sexual, com indesejáveis liberdades físicas através de abraços e beijos, criando situações ofensivas de abuso. Hipótese em que restou demonstrada a prática de assédio moral e sexual à reclamante pelo gerente do estabelecimento da reclamada. Configurada violação ao art. 5º, X, da CF/88. [...] (BRASIL, 2010)''.

Ainda sobre essa questão esclarece Pamplona Filho (2006):

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

Essa coexistência de processos de assédio sexual e assédio moral pode fazer-se presente em todos os meios profissionais e em todos os escalões de hierarquia. É sempre difícil de provar, a menos que apareçam testemunhas, pois o agressor normalmente nega a ocorrência.



### 3.2 O ESTRESSE NO AMBIENTE LABORAL

O estresse é um estado de tensão decorrente de fatores variados, dentre os quais destaca-se o receio diante de novos desafios profissionais. O indivíduo, frente a essa situação, sente-se pressionado, fato que faz com que se estabeleça uma ansiedade para resolução do objeto gerador dessa tensão.

O reflexo do estado de estresse normalmente extrapola o ambiente profissional, interferindo em toda a vida social do indivíduo.

Por essas características, sinteticamente expostas, pode-se observar que o estresse por si só não configura assédio moral, afinal não há qualquer dos elementos caracterizadores evidenciados.

Entretanto, cabe dizer que, assim como no assédio sexual, o estresse pode vir acompanhado da intenção de assediar moralmente, sendo um instrumento deste processo de perseguição.

Nessa situação, presente a intenção de humilhar e excluir, através de condutas hostis, reiteradas e prolongadas, que causem dano à integridade psíquica-emocional, restará evidenciado o assédio moral.

### 3.3 O CONFLITO INTERSUBJETIVO NO AMBIENTE DE TRABALHO

O conflito é ato bilateral e explícito. Neste, há a discordância incontestável entre as partes que tentam convencer o outro de sua posição.

Pode-se dizer que essa modalidade de conflito laboral representa um campo favorável à dialética, em que tese e antítese se conformam com o intuito de chegar a uma síntese. Nesse sentido, expõe Guedes (2003, p. 35):

O conflito foi sempre visto pelos seus aspectos negativos. Moldada pela disciplina militar que herdou do exército, a fábrica (e ainda hoje, a moderna organização produtiva) prima por evitar o conflito. Temido, o conflito é afugentado, abrindo espaço para a hipocrisia. Estamos de acordo com *Domenico De Masi*, que, apoiado em *Half Darendorf*, afirma que o conflito no interior de uma empresa não é um fator negativo, mas positivo, o conflito impulsiona, escancara as adversidades, dando oportunidade para todos se





posicionarem. O conflito, quando bem administrado, favorece a criatividade e a mudança em sentido positivo. Ao contrário, o culto de relações pouco transparentes, ambíguas, dissimuladas, pode favorecer o desenvolvimento do assédio moral.

É evidente que dentro do conflito poderá haver atos hostis, entretanto, a evidência destes favorece o seu combate imediato, afinal, nessas situações, ambas as partes têm a oportunidade de se manifestar sobre tudo.

Ou seja, o simples desentendimento não ensejará o direito de pleitear indenização por danos morais. Nesse sentido, já decidiu o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª. Região:

**ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. NÃO CONCESSÃO.** A existência de simples desentendimento ou discussão entre empregado e empregador, que gera ofensas mútuas, não pode dar causa ao pagamento de indenização por dano ou assédio moral. Compete ao julgador investigar se, de fato, ocorreu o dano alegado e se ele atingiu, através de atos sucessivos, a honra, a imagem ou a vida privada do ofendido, sob pena de fomentar a chamada "indústria do dano moral na Justiça do Trabalho", por meio de proposituras de reclamações, consideradas verdadeiras aventuras judiciais, nas quais se visa, em verdade, encobrir sob o manto da compensação pelo dano sofrido, o nítido propósito da parte de enriquecer-se ilicitamente (BRASIL, 2006).

Já, no assédio, há o não falado, o escondido. Segundo Menezes (2002, p. 12), o assédio moral “de regra é sutil, pois a agressão aberta permite um revide, desmascara a estratégia insidiosa do agente provocador”. São atitudes que visam, exclusivamente, humilhar e denegrir a imagem do ofendido. Não dão, em hipótese alguma, oportunidade de crescimento e aprendizado pessoal.

Por todo o exposto, constata-se que o conflito não deve ser totalmente evitado dentro de uma empresa, pois é instrumento de aperfeiçoamento. Ao contrário disso, o assédio moral, instrumento destrutivo, deve ser preventivamente extirpado das práticas de cultura de gestão.

### 3.4 GESTÃO POR INJÚRIA

Nas palavras de Hirigoyen (2002, p. 28), a gestão por injúria “é o tipo de comportamento despótico de certos administradores, despreparados, que submetem os



empregados a uma pressão terrível ou os tratam com violência, injuriando-os e insultando-os, com total falta de respeito”.

A questão, nestes casos, incide no despreparo do gestor na busca por resultados satisfatórios.

A ânsia por crescimento positivo das organizações faz com que os dirigentes “suguem” todas as forças dos seus trabalhadores. Para tanto, muitas vezes, exacerbam seus poderes diretivos.

Nesses casos, a ofensa é explícita, diferentemente da ofensa que se verifica no assédio moral, que normalmente é velada. Além disso, toda a coletividade dos empregados é atacada na gestão por injúria, o que de fato não poderia caracterizar o *animus* doloso e excludente do assédio moral.

Nesse sentido, já decidiu o E. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região que:

Dano moral – Assédio Moral – perturbação psíquica do empregado – configuração. Assédio Moral. Indenização. Caracterização. O assédio moral pressupõe agressão continuada e grave, a ponto de causar perturbação na esfera psíquica do trabalhador. Revela também discriminação, pois é especificamente dirigida e concentrada na pessoa daquele indivíduo determinado. Serve, ainda, a algum propósito eticamente reprovável. Hipótese em que, porém, a indicação é de encarregada que se dirigia a todos, indistintamente, de forma grosseira e inadequada. Ausência de propósito específico e de agressão grave e individualizada à dignidade da trabalhadora. Conduta que, embora reprovável, não serve, tecnicamente, à caracterização do assédio moral. Recurso da ré a que se dá provimento, nesse aspecto (BRASIL, 2007).

Mesma linha seguiu o E. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região ao dispor que:

DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURADO. INDEVIDA INDENIZAÇÃO REPARATÓRIA. O assédio moral decorre de tortura psicológica atual e continuada consubstanciada no terror de ordem pessoal, moral e psicológico, praticado contra o empregado, no âmbito da empresa, podendo ser exercitado pelo superior hierárquico, por grupo de empregados do mesmo nível e pelos subordinados contra o chefe, isto é, pode ocorrer no sentido vertical, horizontal e ascendente, tem como fito tornar insuportável o ambiente de trabalho, obrigando-o a tomar a iniciativa, por qualquer meio, do desfazimento do contrato de trabalho. (...).



No caso dos autos, as atitudes relatadas pela recorrida não eram de cunho pessoal, mas dirigida a todos os gerentes subordinados ao Sr. Sérgio Vilar, demonstrando a inexistência de perseguição a determinado funcionário. Não havia uma “vítima” escolhida e isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Quanto muito, poderia se falar em uma administração autoritária, atingindo arbitrariamente os funcionários do corpo gerencial da instituição financeira (BRASIL, 2003).

Em contrapartida, a conduta assediadora é dirigida a um empregado ou a um grupo determinado deles, e nunca à sua coletividade indiscriminadamente.

Postas as diferenças, dois aspectos merecem ser pontuados.

Primeiro, nessa situação de ataque coletivo, um empregado é solidário ao outro, afinal, ambos são vítimas, sendo que tal cooperação ajuda a reduzir as mazelas dessa ofensa. No assédio moral, só para relembrar, na maioria das vezes, o colega de trabalho não se aproxima do indivíduo atingido com medo de represálias por parte do assediador.

Segundo, o fato dessa conduta não configurar assédio moral não quer dizer que está aquém de eventuais ressarcimentos. Muito pelo contrário, nesses casos, vale destacar, nas palavras de Menezes (2002, p. 13), “o estímulo que deve ser dado à presença do Ministério Público e das entidades sindicais através da ação civil pública e da tutela coletiva em substituição processual, sempre que presente o interesse coletivo ou individual homogêneo”.

### 3.5 AGRESSÕES PONTUAIS

Como já dito anteriormente, o assédio moral<sup>17</sup> caracteriza-se por ser uma série de condutas hostis, repetidas e prolongadas.

Deve-se entender que o processo de assédio tem como escopo desestabilizar a vítima. Nas palavras de Menezes (2002, p. 12), “consiste em um processo continuado, ou seja, um conjunto de atos e procedimentos destinados a expor a vítima a situações incômodas e humilhantes”.

---

<sup>17</sup> Segundo Callejo (2008, p. 80): “Dicho plan precisa de una reiteración de comportamientos: ya se ha expresado que una de las diferencias entre el conflicto laboral simple y el mobbing, es que el primero es puntual y el segundo reiterado. La reiteración de comportamientos no es mas que la consecuencia lógica de un plan, de una actitud tendente a un resultado, pero será em el caso concreto, y solo em él, donde se analizará esa reiteración de comportamientos como evidenciadores de dicho fin”.



Entretanto, inquestionável é o fato de que a agressão pontual, em si mesma, possa trazer danos ao agredido, os quais mereçam ressarcimento.

Sobre este aspecto, destaca Rodenas (2005, p. 24):

El concepto de acoso moral implica la existencia de una conducta reiterada por parte del sujeto agresor, hasta el punto de que sin reiteración no hay acoso. La ausencia de repetición permite descartar como acoso aquellas agresiones al trabajador que se producen de forma aislada y cuya protección jurídica habrá de obtenerse mediante los mecanismos ordinarios que facilita el ordenamiento jurídico. La existencia de una agresión física, los insultos, las amenazas más o menos veladas, incumplimientos contractuales de cualquier naturaleza por parte del empresario, etc. si no son reiterados no pueden configurar el acoso moral y ello sin perjuicio de que buena parte de estas conductas tampoco reunirían otros elementos constitutivos de la figura de acoso moral en el trabajo.<sup>18</sup>

Nesses casos, cabe ao agredido buscar a via judicial para receber o respectivo montante ressarcitório, bem como as verbas rescisórias com o reconhecimento da justa causa do empregador (despedida indireta).

### 3.6 MÁS CONDIÇÕES DO TRABALHO

É evidente que as condições do trabalho influenciam na qualidade de vida do empregado. O empregador, inclusive, deve oferecer um ambiente salutar<sup>19</sup> ao seu obreiro, para que este desempenhe o seu labor de forma digna<sup>20</sup>.

---

<sup>18</sup> O conceito de assédio moral compreende a existência de uma conduta reiterada por parte de um sujeito agressor, sendo que se não existir repetição não há assédio. A ausência da repetição permite descartar como assédio aquelas agressões ao trabalhador que se dão de forma isolada e cuja proteção jurídica será obtida pelos mecanismos comuns do sistema jurídico. A existência de uma agressão física, de insultos, de ameaças mais ou menos veladas, quebra de contrato de qualquer espécie por parte do empregador, etc. se não são reiteradas não podem configurar assédio moral sem prejuízo de que muitos desses comportamentos tampouco reunirão outros elementos constitutivos da figura de assédio moral no trabalho (tradução nossa).

<sup>19</sup> Diante de um confessado bom ambiente de trabalho, já entendeu o TRT da 17ª Região: “ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL. AUSÊNCIA DE LESÃO A DIREITO DA PERSONALIDADE. DESCABIMENTO. Não cabe indenização por dano moral sob a alegação de que o reclamante foi assediado no emprego no período da estabilidade provisória adquirida após a reintegração judicial, tendo em vista que ele próprio, em depoimento prestado nos autos em que se discutiu a reintegração, afirmou que havia bom ambiente de trabalho. (TRT 17ª Região, 00010.2009.001.17.00.5 RO, Relator: Des. Carlos Henrique Bezerra Leite)”.

<sup>20</sup> Sobre o ambiente do trabalho, em relação ao assédio moral, entende o TRT da 5ª Região que: “O assédio moral contra o empregado se configura justamente quando ele é vítima de reiterado abuso emocional no local de trabalho, pelo empregador ou seus prepostos, de forma maliciosa (sem conotação sexual ou racial), por meio de intimidações, humilhações, descrédito, ameaças ou mesmo isolamento, causando-lhe constrangimento físico ou



A preocupação com um meio ambiente saudável, diante de sua relevância, tem sede constitucional, dispondo seu art. 225 que “todos têm direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem como de uso do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.

O parágrafo primeiro do mesmo artigo, no seu inciso V, ainda diz que “para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente”.

Entretanto, nem sempre isso ocorre.

Deslocando o foco da presente análise, têm-se situações em que, muito embora a natureza da atividade não clame pela má condição, os empregados são submetidos a esta.

Nessa hipótese, poder-se-á, inclusive, configurar assédio moral caso essas condições destinem-se a uma pessoa-alvo, com intuito de desmerecê-la.

São exemplos dessa prática a retirada dos instrumentos de trabalho da vítima (tais como mesas, computadores, telefones e carros), ou, até mesmo, quando a pessoa é isolada do grupo, colocada em sala com péssimas instalações.

Essa prática repugnante, aparentemente distante, foi bem noticiada através de depoimento colhido em reportagem publicada na Revista Veja de autoria de Edward (2005, p.108):

A empresa em que eu trabalhava foi privatizada e passei a ser pressionada a aderir a um plano de demissão voluntária. Como resisti, fui passada de funções executivas para o preenchimento de formulários. Eu e outros colegas fomos abandonados num prédio antigo. Sem cadeiras, sentávamos em latões de lixo. No prédio novo, fomos postos em exposição numa sala de vidro (Maria Aparecida Berci Luiz, 50 anos, ex-gerente de uma empresa).

---

psicológico. A empregadora tem por obrigação oferecer aos seus empregados um ambiente de trabalho isento de acontecimentos dessa natureza, em que impere o respeito mútuo e onde o trabalhador se sinta dignificado e não, como sói ocorrido, seja constrangido por não atender aos reclamos ilícitos de um seu preposto. Cabe-lhe, portanto, a fiscalização do meio ambiente de trabalho, a fim de reparar as possíveis distorções e excessos que possam resultar em dano. Com isso, previne doenças derivadas do mal-estar dos trabalhadores e também afasta a culpa derivada de sua negligência (TRT 5ª Região, RO 01244-2006-035-05-00-0, Relator: Des. Valtércio de Oliveira)”.



Entretanto, faz-se necessária uma análise precisa do caso concreto, pois, exemplificadamente, caso tenha sido adotada alguma conduta legítima para redução de gastos, esta não pode ser entendida como uma conduta assediadora. Nesse sentido, já entendeu o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª. Região:

ASSÉDIO MORAL. INOCORRÊNCIA. Se a prova oral revela que o desligamento das luzes e do ar-condicionado atingia a todos os empregados, pois tinham como objetivo a redução de gastos, não resta caracterizado o assédio moral alegado pelo empregado (BRASIL, 2009).

Ademais, necessária também essa análise, pois, muito embora se possa alegar uma situação desumana de trabalho, esta deverá ser demonstrada diante da subjetividade desta condição. Nesse sentido, mais uma vez, decidiu o TRT da 5ª. Região:

DO DANO MORAL / ASSÉDIO MORAL. Não restou demonstrado nos autos a prática de ilícito por parte da empresa de modo a ficar caracterizado o dano ao empregado, no tocante às condições desumanas de trabalho, nem quanto ao rigor excessivo no tratamento dado pelo seu superior hierárquico (BRASIL, 2009).

Imprescindível, portanto, a análise das especificidades do caso em concreto.

### 3.7 AS IMPOSIÇÕES PROFISSIONAIS E O PODER DISCIPLINAR

Diz Hirigoyen (2002, p. 34-35):

O assédio moral é um abuso e não pode ser confundido com decisões legítimas, que dizem respeito à organização do trabalho, como transferência e mudanças de função, no caso de estarem de acordo com o contrato de trabalho. Da mesma maneira, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado, contanto que sejam explicitadas, e não utilizadas com um propósito de represália, não constituem assédio. É natural que todo o trabalho apresente um grau de imposição e dependência.

As situações acima relatadas são juridicamente legítimas. A título de exemplo, cumpre destacar que se tem reconhecido como previsível o desgaste emocional decorrente da



destituição da função de confiança, fruto de uma opção do empregador. Nesse sentido, já decidiu o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª. Região:

DANO MORAL. A reversão ao cargo efetivo, implicando em perda de poder, diminuição de atribuições, conseqüentemente, o desempenho de funções menos relevantes e a retirada de poderes ao trabalhador, em função da destituição de função de confiança, haveria de produzir desgaste emocional ou o sentimento de frustração, perfeitamente previsíveis, eis que vinculados ao sentimento de perda gerado pela destituição do cargo de confiança, não se reconhecendo daí assédio moral se inexistentes provas cabais e consistentes à sua configuração (BRASIL, 2006).

Acerca da cobrança por produtividade, já decidiu também o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região que:

ASSÉDIO MORAL - INOCORRÊNCIA. Não se reconhece a existência de assédio moral capaz de gerar efeito reparatório, quando a alegada pressão do empregador por metas e objetivos, além de genérica, não vai além de cobrança por padrões mínimos de produtividade (BRASIL, 2007).

Ademais, sobre o legítimo interesse do empregador em exigir a produtividade de seus funcionários, decidiu o E. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região que:

Dano moral – assédio moral – elementos caracterizadores – exegese - Assédio Moral. Elementos caracterizadores. O assédio moral está ligado às condições hierárquica e de autoridade do empregador, mais especificamente aos desvios no uso destas faculdades, não se confundindo com a ‘pressão’ psicológica resultante do recrudescimento do mercado de trabalho no qual se insere a atividade do empregado, tampouco com o simples ‘receio de perder o emprego’. O empregador detém legítimo direito de exigir produtividade dos seus empregados, porque assume os riscos da atividade econômica (CLT, art. 2º). Inexistem nos autos elementos que apontem no sentido de a empregada ter sido exposta a situação humilhante ou constrangedora, ou mesmo sofrimento psicológico, por ter sido afastada do local de trabalho ou por ter sido remanejada para outro departamento. Simples desconforto não caracteriza assédio moral e não justifica indenização pretendida (BRASIL, 2005).

É fato que, em vários contratos de trabalho, existem cláusulas de objetivos a serem atingidos, que terminam por pressionar os empregados. Seria um “assédio clausular”, como evidencia Hirigoyen (2002, p. 35), que, de fato, implicaria a sujeição permanente do obreiro.

Evidentemente, que uma situação de excesso não deverá ser admitida. Nesse sentido, já decidiu o E. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região que:





ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL. DANO MORAL. Constatado que o reclamado abusou de seu poder diretivo impondo metas excessivas, bem como exigindo trabalho em desvio de função, colocando em risco a vida do empregado, ao exigir que fizesse pessoalmente cobrança de cliente inadimplente, além de transferir-lhe o risco do negócio ao descontar-lhe do salário valores relativos à inadimplência de clientes e, por fim, despedindo a autora sem justa causa quando seu filho estava doente e ela não podia corresponder às expectativas de produtividade, caracterizado está o assédio moral institucional passível de reparação. (BRASIL, 2010).

Em outras situações, deve-se ponderar acerca da motivação praticada pelos gerentes e mal recebida pelos funcionários – ou seja, ponderar sobre a comunicação entre os níveis hierárquicos.

Nesses casos, o que se vê é que o dirigente, buscando incentivar, é visto como assediador. Em alguns casos, o equívoco está na forma de se comunicar com os obreiros, porém, outras vezes, o problema está na forma como ele é interpretado.

Hirigoyen (2002, p. 36), sobre o tema, conclui seu pensamento ao dizer que:

Estamos convictos de que podem contestar que a diferença entre a pressão legítima de um superior hierárquico para fazer seus empregados trabalharem e um comportamento abusivo não aparece sempre de maneira evidente. A resposta que se pode dar é que os executivos devem aprender a transmitir suas mensagens de um modo respeitoso e levando em conta a personalidade do empregado.

Outro ponto que merece destaque é acerca do poder disciplinar do empregador, que é inerente à estrutura hierarquizada das empresas.

Trata-se, na realidade, de um verdadeiro poder de punir o empregado, após uma análise unilateral das condutas adotadas por esse.

É evidente que, diante da natureza desse instituto, abusos podem efetivamente acontecer. Entretanto, é lógico que a empresa que atua dentro dos limites do poder disciplinar, apenas punindo aqueles que desrespeitam as normas estabelecidas, não pode ser responsabilizada pela prática de um suposto ato ilícito. Nesse sentido, mais uma vez, decidiu o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª. Região:



ASSÉDIO MORAL - DANO - PUNIÇÕES POR PARTE DA EMPRESA - A empresa que age dentro dos limites do seu poder de direção e mando ao aplicar punições ao empregado que não se atém às normas internas exaradas, nem às tarefas inerentes à sua função, não pratica assédio moral, não havendo ilícito nem conseqüente dano a ser reparado, com base na prova colhida (BRASIL, 2006).

Nessa linha, somente estar-se-ia diante de uma situação assediadora, caso houvesse esse poder diretivo extrapolado os seus limites, no intuito de causar intencionalmente um prejuízo ao trabalhador.

### 3.8 SÍNDROME DE DESGASTE PESSOAL OU *BURN OUT*

A expressão *burn out* é atribuída a H. Freudenthal, que a definiu como uma síndrome de desgaste físico e mental intenso, produzindo verdadeiro esgotamento, decorrente de um *stress* laboral crônico.

Como se pode ver, não há como confundir-la com o assédio moral, embora possa fazer parte do conjunto de conseqüências por ele desencadeadas.

Sobre o tema, observam José Vicente Rojo e Ana Maria Cervera (2005, p. 44-45):

Lo que ahora importa dejar claro es que, de manera general, se entiende que el 'síndrome de desgaste personal' no proviene de ningún ataque o acoso intencionado, sino de una mala política de gestión empresarial en la que no hay intención alguna de provocar el apartamiento de uno de los componentes de la organización

Vale destacar, inclusive, que, é sintomático que, na Espanha, a expressão seja traduzida como “síndrome del quemado”, termo muito ilustrativo da dramática situação que acarreta.

## 4. CONCLUSÃO

O assédio moral, como amplamente tratado, é um fenômeno destrutivo das relações de trabalho.



Observou-se que o assédio moral, para se configurar, deverá apresentar a totalidade dos elementos caracterizadores, quais sejam: a abusividade da conduta dolosa, a repetição e o prolongamento dessa conduta e o ataque à dignidade psíquica. Caso não atenda a todos, assédio moral não o é.

Essa rigidez faz-se necessária, a fim de que o instituto não seja banalizado, entendendo-se apenas como assédio moral aquele fenômeno em que se possa visualizar os aludidos elementos.

Ou seja, o assédio sexual, o estresse, o conflito intersubjetivo, a gestão por injúria, as agressões pontuais, as más condições do trabalho, as imposições profissionais, o exercício do poder disciplinar e o *burn out* não se confundem com o assédio moral.

É verdade que esses fenômenos afins podem também acarretar a ocorrência de um dano à dignidade do trabalhador, entretanto não podem esses ser tratados como se assédio moral fossem, fenômeno que ainda carece de maior proteção pelo ordenamento jurídico pátrio.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (6ª Região). **Recurso Ordinário nº 00067-2003-002-06-00-5**. Relatora: Juiz VALDIR JOSÉ SILVA DE CARVALHO, 1ª Turma. DJ 30.10.03. Disponível em: <<http://www.trt6.gov.br>> Acesso em: 10 abr. 2009

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (5ª Região). **Recurso Ordinário nº 01606-2003-531-05-00-5**. Acórdão nº 013304/2005. Relatora: Dês. ILMA AGUIAR, 1ª Turma. DJ 19/12/2006. Disponível em: <<http://www.trt5.gov.br>> Acesso em: 10 abr. 2009

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (5ª Região). **Recurso Ordinário nº 00262-2006-038-05-00-3**. Acórdão nº 031900/2006. Relatora: Dês. LOURDES LINHARES, 3ª Turma. DJ 06/12/2006. Disponível em: <<http://www.trt5.gov.br>> Acesso em: 10 abr. 2009

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (5ª Região). **Recurso Ordinário nº 01278-2005-004-05-00-5**. Acórdão nº 016186/2006. Relatora: Dês. NÉLIA NEVES, 4ª Turma. DJ 13/07/2006. Disponível em: <<http://www.trt5.gov.br>> Acesso em: 10 abr. 2009

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (5ª Região). **Recurso Ordinário nº 00689-2007-342-05-00-6**. Acórdão nº 005295/2009. Relatora: Dês. VALTÉRCIO DE OLIVEIRA, 4ª Turma. DJ 02/04/2009. Disponível em: <<http://www.trt5.gov.br>> Acesso em: 10 mai. 2009



ACADEMIA BRASILEIRA DE DIREITO DO TRABALHO

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (5ª Região). **Recurso Ordinário nº 00658-2008-033-05-00-0**. Acórdão nº 004683/2009. Relatora: Juíza Convocada MARIA ELISA COSTA GONÇALVES, 2ª Turma. DJ 18/03/2009. Disponível em: <<http://www.trt5.gov.br>> Acesso em: 10 abr. 2009.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (17ª Região). **Recurso Ordinário nº 0081500-19.2010.5.17.0009 RO**. Acórdão nº 7536/2011. Relator: Dês. CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE, 3ª Turma. DJ 21/06/2011. Disponível em: <<http://www.trt17.gov.br>> Acesso em: 10 ago. 2012.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (17ª Região). **Recurso Ordinário nº 00806.2007.009.17.00.7 RO**. Acórdão nº 2675/2011. Relator: Dês. CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE, 3ª Turma. DJ 15/03/2011. Disponível em: <<http://www.trt17.gov.br>> Acesso em: 10 ago. 2012.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (17ª Região). **Recurso Ordinário nº 00010.2009.001.17.00.5 RO**. Acórdão nº 205/2011. Relator: Dês. CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE, 3ª Turma. DJ 19/01/2011. Disponível em: <<http://www.trt17.gov.br>> Acesso em: 10 ago. 2012.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (17ª Região). **Recurso Ordinário nº 00264.2006.002.17.00.7 RO**. Acórdão nº 11.326/2010. Relator: Dês. CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE, 3ª Turma. DJ 20/09/2010. Disponível em: <<http://www.trt17.gov.br>> Acesso em: 10 ago. 2012.

CALLEJO, Jose María Garcia. **Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo o la tutela de la dignidad del trabajador**. Madrid: Federacion de Servicios Públicos de Madrid, 2004.

EDWARD, José. Assédio Moral: O lado sombrio do trabalho. **Revista Veja**, Editora Abril, ano 38, n. 28, 104-108, verão, jul. 2005.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação Afirmativa & Princípio Constitucional da Igualdade**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTR, 2003a.

\_\_\_\_\_. **Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores**. São Paulo: Revista da Anamatra II, p. 34-50, Dezembro de 2003b.



ACADEMIA BRASILEIRA DE DIREITO DO TRABALHO

HIRIGOYEN, Marie France. **A violência perversa do cotidiano**. Trad. Maria Helen Huhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

\_\_\_\_\_. **Mal estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Trad. Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MENEZES, Claudio Armando C. Assédio Moral e seus Efeitos Jurídicos. **Revista de direito trabalhista**. São Paulo, ano 8, n. 10, p. 12-14, out. 2002.

MORAES, Alexandre. **Direito constitucional**. São Paulo: Atlas, 2002.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. Assédio moral no ambiente do trabalho. **Revista LTR**, São Paulo, v. 68, n. 08, p. 922-930, ago. 2004.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O Assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: LTR, 2001.

\_\_\_\_\_. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 1149, 24 ago. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8838>>. Acesso em: 13 maio 2009.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; GIACOMO, Fernanda Salinas di. **A aplicabilidade da denúncia da lide no processo do trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1500, 10 ago. 2007. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=10268>>. Acesso em: 09 dez. 2008.

PEDUZZI, Cristina. **Assédio sexual e Assédio moral**. Secretaria de Comunicação Social do Tribunal Superior do Trabalho, 04 nov.2012. Entrevista concedida a Lourdes Cortes. Acesso em: 06 nov. 2012. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br).

PINUEL, INAKI. **Mobbing – Manual de Autoayuda para superar el acoso psicológico en el trabajo**. Buenos Aires: Aguilar, 2003.

RODENAS, Maria José Romero Rodenas. **Protección frente al acoso moral en el trabajo**. 3ª edición. Albacete: Editorial Bomarzo, 2005.

ROJO, José Vicente, y CERVERA, Ana Maria. **Mobbing o acoso laboral**. Madrid. Editorial Tébar, S. L., 2005.



ACADEMIA BRASILEIRA DE DIREITO DO TRABALHO

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **A reparação do dano moral no direito do trabalho.** São Paulo: LTR, 2004.