

# ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

**ADORNO JÚNIOR, Helcio Luiz**  
Faculdade de Direito de Mogi Mirim  
*helcio.prof@santalucia.br*

## RESUMO

*A proposta do presente artigo é estudar o assédio moral no ambiente de trabalho. Trata-se de pressão psicológica empreendida pelo empregador sobre os empregados com propósitos não resguardados pela legislação trabalhista, como de obter a ruptura forçada de contrato de trabalho de estável. As hipóteses de ocorrência do assédio moral, efeitos sobre o contrato de trabalho e a legislação trabalhista vigente são aqui abordados, para demonstrar que as consequências negativas de sua prática atingem a sociedade como um todo.*

**PALAVRAS-CHAVE:** *assédio; moral; danos; indenização; direito.*

## INTRODUÇÃO

O assédio moral, embora sempre tenha permeado as relações interpessoais, somente passou a ser estudado mais recentemente. É tema que interessa não somente aos estudiosos do Direito, mas também aos que se debruçam sobre outros campos das ciências humanas, como a Psicologia e a Sociologia.

No campo jurídico, a relação de emprego, embora não seja a única, é a que mais propicia a sua ocorrência. É o que resulta da ínsita característica de subordinação entre seus sujeitos e das exigências de maior produtividade, resultantes da crescente competitividade entre as empresas, como reflexo da globalização dos meios de produção.

Estudar os efeitos jurídicos do assédio moral nas relações entre os sujeitos do contrato de trabalho constitui o objeto deste artigo, notadamen-

te quanto às implicações sobre o campo da responsabilidade civil. Para tanto, serão feitas as necessárias distinções entre assédio moral e assédio sexual, bem como entre ambas as figuras mencionadas e o dano moral. As formas de reparação do dano moral e os aspectos relativos à prova e à quantificação do dano também serão aqui abordados.

## 2. CONCEITO E ELEMENTOS DEFINIDORES

O assédio moral é definido como a pressão, continuada e de cunho psicológico, que uma pessoa exerce sobre outra, com o intuito de forçá-la a adotar determinada prática. Pelo conceito apresentado por Menezes (2003, p. 291-292):

Assédio moral, manipulação perversa, terrorismo psicológico ou, ainda, *mobbing*, *bulling* ou *harcèlement* moral, é uma mal que, apesar de não ser novo, começa a ganhar destaque na sociologia e medicina do trabalho, estando por merecer também a atenção dos juristas. [...] O assédio é um processo, conjunto de atos, procedimentos destinados a expor a vítima a situações incômodas e humilhantes. De regra é sutil, no estilo “pé de ouvido”. A agressão aberta permite um revide, desmascara a estratégia insidiosa do agente provocador (destaques do original).

Pode ocorrer nas relações de natureza civil, mas o campo mais profícuo para sua ocorrência é o da relação de trabalho (ALVES, 2002; ALKIMIN, 2006). O assédio moral trabalhista, segundo Martins (2006, p. 4), “é uma conduta ilícita, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador”. Nas relações de trabalho, surge, assim, como a pressão que o empregador exerce sobre o empregado, seja diretamente ou por meio de seus prepostos, com o intuito de forçá-lo a aumentar exageradamente sua produtividade ou a pedir demissão. Quanto a esta última situação, acontece, normalmente, nas hipóteses em que o empregado conta com estabilidade no emprego e o exercício do direito potestativo de dispensa pelo empregador fica restringido (MENEZES, 2003).

Não são essas, entretanto, as únicas hipóteses em que o assédio moral costuma ser praticado. Também é usado como instrumento para a redução de custos pelo empregador, na medida em que a dispensa imotivada implica em despesas adicionais para com o empregado, das quais pretende desvencilhar-se mediante a malfadada pressão para que este último

decida desligar-se do emprego.

Os elementos que caracterizam o assédio moral podem ser sintetizados em: a) conduta abusiva do agente; b) reiteração dos atos; c) ofensividade à vítima; d) cunho psicológico da agressão; e) finalidade de exclusão do indivíduo; e e) dano psíquico ou emocional (MARTINS, 2006).

### 3. DIFERENÇAS ENTRE ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL

O assédio moral e o assédio sexual não se confundem. A pressão psicológica exercida sobre o empregado com o deliberado intuito de forçá-lo a deixar o trabalho ou de obter maiores resultados em sua produção é classificada como assédio moral. Ocorre, normalmente, por meio de procedimentos que se destinam a expor a vítima a situações incômodas, vexatórias ou humilhantes. Nas situações em que referida pressão tem o propósito de obter favores de cunho sexual, notadamente sob a forma de chantagens, passa a ser classificada na segunda das categorias acima mencionadas (DALLEGRAVE NETTO, 2005). Nascimento (2003, p. 323-324), define o assédio sexual, para diferenciá-lo, juntamente com o assédio moral, da agressão moral:

Tanto o assédio sexual como o assédio moral diferem da agressão moral, ato instantâneo, porque pressupõem reiteração, comportamento, prática que se repete. [...] A diferença entre agressão moral e assédio moral, considerando-se tal definição, está na reiteração da prática que configura esta última e no ato instantâneo que caracteriza aquela. [...] Assédio sexual pressupõe, ao contrário de agressão por ato único, uma conduta reiterada tipificadora, nem sempre muito clara, por palavras, gestos ou outros atos indicativos do propósito de constranger ou molestar alguém, contra sua vontade, a corresponder ao desejo do assediador, de efetivar uma relação de índole sexual com o assediado. [...]

O elemento que distingue os assédios moral e sexual é o alvo do agente. Se tiver por propósito fazer que o ofendido decida por fim à relação de emprego, ou mesmo, com esse receio, empreender força de trabalho superior aos seus limites para garantir a colocação profissional, será classificado como assédio moral. Se a intenção do agressor, por outro lado, for a de conseguir favores sexuais do ofendido, valendo-se, para tanto, de sua condição de superior hierárquico, estará caracterizado o assédio sexual (FELKER, 2006).

#### 4. LEGISLAÇÃO VIGENTE E PROJETOS DE LEI

Não há diploma legal em vigor em nosso ordenamento jurídico que regulamente especificamente o assédio moral. Diferente é a situação do assédio sexual, na medida em que a Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, passou a tipificá-lo como crime no artigo 216-A do Código Penal<sup>1</sup>.

Referida omissão legislativa não constitui obstáculo para que o julgador identifique e reprima tal prática, notadamente como ilícito trabalhista (MENEZES, 2003). A interpretação de preceitos constitucionais, da legislação trabalhista consolidada e de leis esparsas, que são aplicadas supletivamente, permite a atuação jurisdicional nesta seara (NASCIMENTO, 2003).

A Consolidação das Leis do Trabalho prevê, em seu artigo 483, notadamente nas letras a, b e d, figuras que podem contemplar o assédio moral e permitir a rescisão do contrato de trabalho por culpa do empregador<sup>2</sup>.

Algumas legislações municipais, por sua vez, incumbiram-se de definir o assédio moral e suas consequências civis, especialmente no campo do serviço público. No município de São Paulo, vigora a Lei nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002, que dispõe sobre a prática do assédio moral no âmbito da administração pública direta e indireta, inclusive exemplificando atitudes que a caracterizam<sup>3</sup>.

Há projetos de lei que tratam do tema em trâmite no Congresso Nacional, de autoria dos Deputados Marcos de Jesus e Feu Rosa, os quais receberam os números 4.742/2001 e 4.960/2001, respectivamente. Pretendem o enquadramento do assédio moral como crime, para que a prática possa ser reprimida com a mesma intensidade com que a legislação pune o

<sup>1</sup>Artigo 216 - A do Código Penal: Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos.

<sup>2</sup>Artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho: O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; [...] d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato ; [...]

<sup>3</sup>Artigo 1º da Lei 13.288/02: Para fins do disposto nesta lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis, passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais, tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário, só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

assédio sexual. A redação proposta pelo primeiro deles foi a seguinte:

Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral. Pena - detenção de três meses a um ano, além da multa.

Referidos projetos de lei já foram apreciados pelas comissões da Câmara dos Deputados, tendo sido o segundo deles apensado ao primeiro, diante da identidade de matéria. Desta análise, resultou parecer favorável do relator, Deputado Aldir Cabral, na forma de substitutivo ao projeto de Lei nº 4.742/2001, para inserção do artigo 136-A no Código Penal, no capítulo relativo à periclitção da vida e da saúde, logo após o crime de maus-tratos, com a seguinte redação:

Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.  
Pena – detenção de um a dois anos.

## 5. LIMITES DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

O empregador, definido pelo artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho como a empresa que assume os riscos da atividade econômica, precisa ser dotado de mecanismos para a gestão de seu empreendimento. A lei atribui ao empregador o chamado poder diretivo, que é exatamente o poder de administração da atividade empresarial. Tem por principal atributo o *ius variandi*, que é a possibilidade de mudar determinadas condições de trabalho.

É sabido que o contrato de trabalho atribui especial relevo ao princípio do *pacta sunt servanda*. Uma vez contratadas determinadas condições de trabalho, não podem ser alteradas para pior, mesmo com a anuência do empregado, conforme princípio consagrado no artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, da inalterabilidade do contrato<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup>Artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho: Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

O direito que o empregador tem de variar determinadas características da forma de execução do trabalho, acima mencionado como expressão do poder diretivo, constitui exceção à regra em referência, nas situações em que a lei autorizar expressamente seu exercício. Se vai responder com exclusividade pelos riscos da atividade econômica da empresa, é razoável que o empregador tenha o poder de dirigi-la. O poder diretivo do empregador, também denominado poder empregatício (DELGADO, 2009) subdivide-se em poder regulamentar, poder de fiscalização e poder de punição.

Ainda mais relevante é o dever de respeitar os direitos da personalidade do empregado, que contam inclusive com proteção constitucional (artigo 5º, incisos V e X, da Constituição de 1988)<sup>5</sup>. Como ensina Nascimento (2003, p. 330-331):

Todas estas questões têm relação direta com a necessidade de proteção aos direitos da personalidade do trabalhador, assim considerados aqueles de natureza extrapatrimonial que se referem aos atributos essenciais definidores da pessoa e dentre todos os direitos são aqueles que mais de perto procuram valorizar a dignidade do ser humano. [...] Abre-se, assim, no direito do trabalho, uma esfera de proteção que não pode ser deixada unicamente à autonomia individual nos contratos de trabalho, pressupondo um âmbito, que não se limita a esses temas, de ordem pública social tão significativo para as relações trabalhistas, como são os direitos fundamentais para o direito constitucional.

Deste modo, o exercício do poder diretivo (ou empregatício) pelo empregador encontra limitações não apenas no princípio da inalterabilidade das condições de trabalho, consagrado no artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, mas também nos direitos da personalidade do empregado, protegidos constitucionalmente como fundamentais (RAMOS, 2005).

A realização de revistas em empregados, a colocação de câmeras em setores de produção e o rastreamento de páginas visitadas na *internet* durante o expediente são formas de legítimo exercício do poder diretivo pelo empregador. Seu exercício, contudo, deve ser feito com moderação, na medida em que os excessos podem implicar na violação de direitos fun-

---

<sup>5</sup>Artigo 5º da Constituição de 1988: V - É assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem.

Artigo 5º da Constituição de 1988: X - São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

damentais do empregado, gerando o direito de ser indenizado por eventuais prejuízos sofridos, inclusive de ordem moral.

É facultado ao empregador cobrar de seus empregados melhores resultados na produção. Comete excessos, contudo, o empregador que exagera nesta cobrança, estabelecendo metas e objetivos impossíveis de serem atingidos, de maneira a fazer com que seus colaboradores, sob forte pressão e receio da perda de suas colocações profissionais, desgastem-se física e emocionalmente para além dos limites de sua capacidade de trabalho.

O quadro narrado não é de rara ocorrência na atualidade. A redução da oferta de empregos, ocasionada em grande parte pela mecanização e, num segundo momento, pela informatização dos meios de produção, aumenta a competitividade entre os próprios trabalhadores pelos poucos postos de trabalho oferecidos, tornando a empresa campo propício para a ocorrência do assédio moral.

## **6. EFEITOS SOBRE O CONTRATO DE TRABALHO**

### **6.1. RESCISÃO INDIRETA POR FALTA PATRONAL**

A prática do assédio moral pelo empregador ou por seus prepostos no exercício das funções para as quais foram contratados, permite ao empregado postular judicialmente a rescisão indireta de seu contrato de trabalho. É o que se extrai do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, em especial das letras a, b e d (MENEZES, 2003).

O assédio moral pode se configurar pela exigência de serviços superiores às forças do empregado, pelo tratamento exageradamente rigoroso pelo empregador ou mesmo pela falta de atribuição de tarefas contratadas. Destaque-se que é o exagero da ordem o principal elemento que permite a identificação do exercício desvirtuado do poder diretivo pelo empregador.

Uma vez declarada a falta patronal em Juízo, a indenização a que o empregado terá direito pela extinção do contrato de trabalho é equivalente àquela decorrente da dispensa imotivada (JORGE NETO, 2004). Ficar frustrado, desta forma, o desiderato do empregador de livrar-se dos custos resultantes da dispensa sem justa causa ao forçar a apresentação de um pedido de demissão pelo empregado.

Para o reconhecimento judicial da falta grave patronal é relevante que o empregado afaste-se do trabalho e comunique ao empregador que a

postura foi adotada para a propositura de reclamação trabalhista<sup>6</sup>. Se continuar no exercício da função, corre o risco de não obter o reconhecimento da falta patronal, na medida em que a suposta condição ofensiva de trabalho poderá ser entendida como suportável, como leciona Delgado (2009, p. 1127), ao tratar da rescisão indireta do contrato de trabalho:

A propósito, o não afastamento do empregado, de certo modo, pode até mesmo conspirar contra sua pretensão resolutória, uma vez que sugere, em face de sua permanência no serviço, que a afronta empresarial não foi, assim, afinal, tão grave como suposto. Nos casos das alíneas “d” e “g”, não ocorrem, de maneira geral, ofensas, agressões ou riscos pessoais graves contrários ao empregado, viabilizando, de certo modo, sua permanência no trabalho, sem comprometimento de sua tese. Nos demais casos, porém, sua opção por permanecer no serviço pode traduzir-se em indício razoável acerca da falta de severidade da infração cometida.

A situação assemelha-se à figura do perdão tácito, aplicável nos casos em que o empregador demora a comunicar a dispensa por justa causa ao empregado faltoso. Se não fazem a pronta comunicação da falta cometida, tanto o empregado quanto o empregador podem ser confrontados com a alegação de falta de imediatidade e de consequente materialização do perdão tácito.

## 6.2. RESPONSABILIDADE PATRONAL POR ATO DE PREPOSTO

O empregador responde civilmente não apenas pelo dano que comete, de modo direto, com o assédio moral, mas também por atos de terceiros, ou seja, indiretamente. É o que se verifica pelos artigos 932, inciso III, e 933 do Código Civil<sup>7</sup>. Ao adotar conduta omissiva, notadamente nas hipóteses de prática do assédio moral, o empregador passa a responder pelos

<sup>6</sup>Artigo 483, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho: O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

<sup>7</sup>Artigo 932 do Código Civil: São também responsáveis pela reparação civil: III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

Artigo 933 do Código Civil: As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.



danos causados por seus prepostos.

Discute-se se referida responsabilidade é de natureza subjetiva ou objetiva. Pela primeira teoria, é necessária a prova da ciência do fato pelo empregador. Pela segunda, sua responsabilização independe do conhecimento da prática do assédio pelo preposto. Em resumo, a discussão jurídica é se o empregador deve ter efetiva ciência do fato para ser responsabilizado ou se, ao contrário, basta sua mera ocorrência para que responda pelos danos causados pelo preposto, independentemente de culpa em sentido amplo.

A leitura do artigo 933 do Código Civil permite sustentar que a responsabilidade do empregador, no caso, é objetiva, não dependendo, assim, de sua prévia ciência (DALLEGRAVE NETTO, 2005). A simples eleição equivocada de preposto gera, para o empregador, a responsabilização em potencial por seus atos no exercício da função de chefia para a qual foi designado. A essa conclusão pode-se chegar pela aplicação da Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal<sup>8</sup>.

Trata-se de hipótese de responsabilidade objetiva indireta, motivo pelo qual é desnecessária a efetiva ciência do empregador quanto ao abuso cometido por seu preposto no exercício da função (SILVA NETO, 2005). Se o empregador tem ciência da ofensa moral no seu nascedouro, deve dispensar, imediatamente e por justa causa, o preposto que a ela deu causa (artigo 482, b e j, da Consolidação das Leis do Trabalho)<sup>9</sup>

O assédio moral resulta de ato doloso do agente, pois é manifesta a intenção de atingir a vítima em sua higidez psíquica, obtendo dela, mediante pressão de conteúdo psicológico, o comportamento desejado. Depende de reiteração da conduta pelo ofensor, diferentemente do que ocorre no assédio sexual, que pode se caracterizar por um único ato. Essa situação permite que o empregador tenha conhecimento da prática e a impeça, mediante a dispensa do preposto. Não tomando qualquer atitude, o empregador responderá pelo pagamento da indenização devida ao empregado ofendido dolosamente por seu preposto, independentemente de prova de sua ligação com a prática da conduta, ou seja, por responsabilidade objetiva indireta.

---

<sup>8</sup> Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal: É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.

<sup>9</sup> Artigo 482 da CLT: Constituem justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: [...] b) incontinência de conduta ou mau procedimento; [...] j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

Faculta-se ao empregador exercer o direito de regresso contra o preposto. Cogita-se de seu exercício mediante denúncia da lide na própria reclamação movida pelo empregado ofendido. É certo que as figuras de intervenção de terceiros do processo comum não são facilmente admitidas no processo do trabalho, sob os fundamentos de que comprometem a celeridade processual e de muitas vezes estabelecem lide paralela que escapa da esfera de competência da Justiça do Trabalho.

De qualquer sorte, o empregador poderá ajuizar ação regressiva contra o preposto, à semelhança do que ocorre com o Estado em relação ao servidor público que comete danos no exercício da função (artigo 122, § 2º da Lei nº 8.112/90)<sup>10</sup>. O resultado prático de todo este expediente é discutível, na medida em que o empregado que cometeu a falta e, consequentemente, responderá perante o empregador por via regressiva, na maioria das vezes não possui recursos financeiros para reparar o dano cometido. A cautela do empregador no ato da escolha de seus prepostos e na vigilância durante o cumprimento de suas tarefas contratuais é de suma importância, como medida preventiva contra responsabilizações por atos de terceiros.

### 6.3. READMISSÃO NO EMPREGO

Um dos propósitos do empregador que comete o assédio moral, como foi visto, é o de forçar o empregado a pedir seu desligamento do emprego, especialmente nos casos em que não pode dispensá-lo por ser detentor de estabilidade.

Como exemplo, pode ser mencionada a situação em que o empregado retorna de afastamento após a percepção de auxílio doença acidentário e é readaptado de função por ter perdido parcialmente sua capacidade de trabalho. Com vistas a driblar a estabilidade provisória no emprego de um ano após a alta médica, o empregador passa a humilhar o empregado para que peça demissão. Uma vez que o empregador obtenha êxito em seus propósitos, é facultado ao empregado postular judicialmente seu retorno ao emprego ou a indenização dobrada do período de estabilidade. Como fundamento legal para os pedidos, pode ser aplicado, por analogia, o artigo

---

<sup>10</sup> Artigo 122 da Lei 8.112/90: A responsabilidade civil decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao erário ou a terceiros. Parágrafo 2º Tratando-se de dano causado a terceiros, responderá o servidor perante a Fazenda Pública, em ação regressiva.

4º da Lei nº 9.029/95, diploma legal que coíbe práticas discriminatórias no trabalho<sup>11</sup>. Esse é o entendimento de Menezes (2003, p.293):

No Brasil, o assédio, além da nulidade da despedida e da reintegração no emprego (art. 4º, I, da Lei n. 9.029), pode dar nascimento à pretensão de resolução do contrato do empregado por descumprimento de deveres legais e contratuais (art. 483, *d*, da CLT), rigor excessivo ou exigência de serviços além das forças do trabalhador (art. 483, *a* e *b*, da CLT).

## 7. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Independentemente dos mencionados efeitos sobre a permanência do vínculo de emprego, o empregado que foi vítima do assédio moral pode pleitear judicialmente a reparação dos danos morais dele decorrentes, com fundamento no artigo 5º, incisos V e X, da Constituição de 1988, acima invocado, e no artigo 186 do Código Civil<sup>12</sup>. Martins (2006, p. 5) postula que “o assédio pode ter como consequência o dano moral. Na verdade, isso representa o resultado do assédio, que é o pagamento de indenização por dano moral”.

A competência para processar e julgar a ação em referência é da Justiça do Trabalho, conforme nova redação dada ao artigo 114 da Constituição de 1988 pela Emenda Constitucional nº 45 de 2004<sup>13</sup>. É necessária a prova dos atos causadores do dano (JORGE NETO, 2004). O julgador não pode partir de simples suposições ou presunções para reconhecer a prática do assédio moral, pois deve ser observada a regra geral de que quem alega o fato constitutivo do suposto direito deve prová-lo (artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho)<sup>14</sup>.

Por outro lado, exigir-se da vítima prova insofismável do fato ale-

<sup>11</sup> Artigo 4º da Lei 9.029/95: O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório nos moldes desta lei, faculta ao empregado optar entre: I – readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais. II – a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

<sup>12</sup> Artigo 186 do Código Civil: Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

<sup>13</sup> Artigo 114 da Constituição de 1988: Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.

<sup>14</sup> Artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho: A prova das alegações incumbe à parte que a fizer.

gado muitas vezes pode servir como forma de premiar o ofensor (DALLEGRAVE NETTO, 2005). Ocorre que a prática do assédio moral, assim como a do assédio sexual, é dissimulada. Busca-se atingir o aspecto emocional da vítima, normalmente de maneira a não deixar vestígios destas atitudes. Martins (2006, p. 5) esclarece que:

Normalmente o assediante afirma que seu ato foi brincadeira, foi mal-entendido, que o assediado está vendo ou ouvindo coisas, é maluco. Em certos casos o empregado é colocado na geladeira. É discriminado. Todos passam a olhá-lo com desconfiança. É humilhado no trabalho. Sente-se excluído.

Cabe ao julgador dosar adequadamente os elementos de prova que foram colhidos durante a instrução processual, considerando as referidas peculiaridades da matéria. Frise-se que é desnecessária a prova do sofrimento da vítima. O que se exige é a prova do fato que o gerou e de sua causalidade (direta ou indireta) pelo empregador.

A mensuração do dano é outro ponto de difícil solução. Não há parâmetros expressos e taxativos para a fixação do valor da indenização. Fica ao prudente arbítrio do julgador fixá-la conforme a extensão do dano causado e a capacidade econômica do agente (JORGE NETO, 2004). O valor da indenização deve, ao mesmo tempo, reprimir a prática e amenizar o sofrimento da vítima, na medida em que a dor propriamente dita é irreparável.

## 8. CONSEQUÊNCIAS NEGATIVAS DA PRÁTICA

Para as vítimas, as consequências do assédio moral são danosas à saúde. A maioria das mulheres vitimadas apresenta crises de choro. Palpitações, dores generalizadas, insônia, depressão, aumento da pressão arterial e idéia de vingança são outros problemas que afetam a maior parte das vítimas de ambos os sexos (OLIVEIRA, 2004).

Os reflexos negativos da prática do assédio moral não atingem apenas as vítimas. A sociedade como um todo sofre suas consequências, pois o empregado vitimado acaba por se afastar junto à Previdência Social por motivo de doença, passando a receber benefício do Estado até recuperar sua condição de trabalho, podendo, até mesmo, aposentar por invalidez caso isso não ocorra. Martins (2006, p. 5) assim relaciona as consequências do assédio moral: “a) o empregado obtém aposentadoria precoce em

razão da doença que desenvolve no trabalho; b) aumentam os gastos do Estado com saúde, pois o trabalhador precisa ser tratado”.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar de constituir fenômeno antigo nas relações entre os indivíduos, o assédio moral tem recebido maior atenção dos estudiosos em tempos mais recentes. O aumento do número de ocorrências, gerado pela crescente competitividade entre as empresas em decorrência da globalização dos meios de produção, atribuiu maior relevância ao tema.

De todos os campos das relações jurídicas, o mais propício para sua ocorrência é o da relação de trabalho. A presença do elemento subordinação, característico dessa relação, propicia campo fértil para a materialização do assédio moral.

A falta de preceito de lei expresso na legislação federal em vigor para tipificá-lo como crime não é empecilho para a repressão da prática pela via judicial, na medida em que constitui ilícito civil. O julgador pode aplicar regras constitucionais e disposições vigentes da própria legislação trabalhista para classificar o ato como falta patronal e determinar a indenização do ofendido, inclusive por danos morais.

A responsabilidade do empregador é objetiva e também indireta, na medida em que arcará com a indenização mesmo na hipótese do dano ter sido praticado por preposto da empresa no exercício da função, independentemente de prova da culpa do primeiro. Faculta-se ao empregador, nesta situação, valer-se da via regressiva para buscar o ressarcimento junto ao causador do dano.

A tipificação criminal do assédio moral, ao contrário do que ocorre com o assédio sexual, ainda não existe. Projetos de lei em trâmite no Congresso Nacional buscam suprir a lacuna em nosso ordenamento jurídico.

A competência para processar e julgar a ação na qual se busca a declaração de rescisão indireta do contrato de trabalho em decorrência da prática do assédio moral pelo empregador ou por seus prepostos, ou mesmo a reparação por danos morais dela decorrentes, é da Justiça do Trabalho.

A prova do dano e a sua mensuração são outros pontos de acaloradas controvérsias doutrinárias e jurisprudenciais. Incumbe ao julgador, por prudente arbítrio, aplicar as regras de ônus da prova em conformidade com as peculiaridades que o assunto requer e fixar a indenização com a razoabilidade necessária para a redução do sofrimento da vítima e a repressão do

agente, quanto a este com conteúdo pedagógico.

As consequências danosas do assédio moral atingem não somente as vítimas diretamente envolvidas no ato, mas a sociedade como um todo. Doenças por ele geradas acabam por causar o afastamento do empregado para a percepção de benefício previdenciário ou mesmo sua aposentadoria precoce, sobrecarregando a malha de proteção social do Estado, sendo interesse geral o combate da prática, já que nociva à sociedade.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKIMIN, M. A.. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba, Juruá, 2006, 141 p.

ALVES, L. S.. Assédio moral: uma nova abordagem na relação de trabalho. **Jornal Trabalhista Consulex**, Brasília, a. 19, nº 899, 2002, p. 4-6.

BRASIL. **CLT, CPC, Legislação Previdenciária e Constituição Federal**. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Lívia Céspedes. 4ª edição. São Paulo: Saraiva, 2009, 1334 p.

DALLEGRAVE NETTO, J. A.. Assédio e contrato de trabalho. **Synthesis**, São Paulo, nº 41, 2005, p. 40-41.

DELGADO, M. G.. **Curso de direito do trabalho**. 8ª edição, São Paulo: LTr, 2009, 1344 p.

FELKER, R. D. H.. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006, 269 p.

JORGE NETO, F. F.. O direito do trabalho e o assédio moral. **Jornal Trabalhista Consulex**, Brasília, a. 21, nº 1027, 2004, p. 8-10.

MARTINS, S. P.. Assédio Moral. **Orientador Trabalhista SLJD**, São Paulo, a. 25, nº 05, 2006, p. 3-6.

MENEZES, C. A. C. de. Assédio moral e seus efeitos jurídicos. **Revista LTr**, São Paulo, a. 67, nº 03, 2003, p. 291-294.

NASCIMENTO, A. M.. Observações sobre os direitos morais do trabalhador e suas formas de configuração e violação. **Revista do TRT – 9ª Região**, Curitiba, v. 28, nº 51, 2003, p. 321-337.

OLIVEIRA, E. S. de. Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação. **Jornal Trabalhista Consulex**, Brasília, a. 21, nº 1009, 2004, p. 147-175.

RAMOS, I. C. B. Q.. Reflexões sobre o assédio moral e as limitações do poder hierárquico do empregador. **Revista do Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Norte**, Natal, nº 06, 2005, p. 147-175.

SILVA NETO, M. J.. Assédio moral e atuação do Ministério Público do Trabalho. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, a. 42, nº 167, 2005, p. 27-38.