



**UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**  
**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO CIENTÍFICO**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: uma análise à luz das  
demandas ajuizadas na Justiça do Trabalho sergipana**

**Eduarda Alcântara Dias**  
**Rafael Araújo de Souza**

**ESTÂNCIA**  
**2015**

**EDUARDA ALCÂNTARA DIAS**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: uma análise à luz das demandas ajuizadas na Justiça do Trabalho sergipana**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo – apresentado ao Curso de Direito da Universidade Tiradentes – UNIT, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

**Aprovado em 01/12/2015.**

**Banca Examinadora**

**Rafael Araújo de Souza**

**Professor Orientador  
Universidade Tiradentes**

**José Washington Nascimento de Souza**

**Professor Examinador  
Universidade Tiradentes**

**Carlos Morais Vila Nova**

**Professor Examinador  
Universidade Tiradentes**

# **ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: uma análise à luz das demandas ajuizadas na Justiça do Trabalho sergipana**

**Eduarda Alcântara Dias<sup>1</sup>**

## **RESUMO**

O presente trabalho tem com objeto de estudo o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho, buscando fazer uma análise à luz das demandas ajuizadas na Justiça do Trabalho sergipana. Assim, demonstrou-se a interpretação desta Corte de Justiça em relação aos processos já julgados no Estado. Os métodos utilizados seguiram os padrões da metodologia básica, quanto à sua natureza, quanto à sua abordagem, adotou-se o método qualitativo, quanto aos fins, a pesquisa caracterizou-se como exploratória e com relação aos meios, a técnica de pesquisa foi bibliográfica e documental. Os resultados obtidos demonstraram que a prática do assédio moral, assim como em outros lugares, tem se alastrado nas organizações em Sergipe, entretanto o judiciário tem sido competente ao buscar reparar os danos decorrentes dessa violência psicológica.

Palavras-chave: Assédio Moral. Ambiente de Trabalho. Configuração. Requisitos.

## **1 INTRODUÇÃO**

A presente pesquisa destinar-se-á a abordar a figura do assédio moral no ambiente de trabalho. Destarte, o objeto de estudo delimita-se na análise das práticas de assédio moral à luz das demandas ajuizadas na Justiça do Trabalho sergipana.

O assédio moral, apesar de não ser um fenômeno recente, vem ganhando destaque nos últimos anos, atraindo cada vez mais estudiosos, em razão da sua grande incidência nos dias atuais.

Assim, a justificativa para a elaboração de um estudo acerca dessa temática é a relevância e pertinência da reflexão sobre a violência no ambiente de trabalho, que tem se tornado cada vez mais comum e que vem acarretado o ajuizamento

---

<sup>1</sup>Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: [duda.dyas@hotmail.com](mailto:duda.dyas@hotmail.com)

sistemático de demandas na Justiça, que têm por objeto o combate ao assédio moral decorrente do abuso do poder diretivo dos empregadores.

A grande ocorrência dessa prática nociva, nos dias atuais, surge a partir da falta de conhecimento e de informações mais aprofundadas, seja por parte da vítima ou da população em geral, sobre atitudes preventivas e repressivas, comportamentais e judiciais, que visem evitar e eliminar o assédio de cunho moral.

O entusiasmo em estudar o tema fazendo uma análise à luz das demandas ajuizadas na Justiça do Trabalho sergipana se deu pelo fato de buscar entender como a Corte de Justiça do Estado de Sergipe tem tratado o tema e aplicado o direito aos casos concretos.

Por ser um problema silencioso que afeta a saúde, o desempenho e a segurança no trabalho, é de suma importância o seu estudo para contribuir para um melhor conhecimento sobre o assunto e sugerir a adoção de melhorias no ambiente laboral e na postura dos empregados que reprimam a conduta abusiva dos empregadores.

Diante do exposto, o objetivo principal constitui-se em abordar o assédio moral como instituto jurídico, fazendo uma análise a partir de casos ajuizados na Justiça do Trabalho do Estado de Sergipe.

Para atingir os objetivos almejados com este trabalho, os métodos utilizados seguiram os padrões da metodologia básica, quanto aos meios, a técnica de pesquisa utilizada foi a documental e bibliográfica, visto que as teorias deram suporte para compreender a mesma, através de uma análise em registros decorrentes de outras pesquisas, em fontes como livros, artigos, documentos, sites da internet, entre outros.

Quanto à abordagem, adotou-se o método qualitativo, uma vez que foi lido, analisado, descrito e interpretado os diversos posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais a respeito da matéria. Com relação aos fins, a pesquisa configurou-se como exploratória, uma vez que buscou-se levantar informações sobre determinado tema.

O trabalho se divide em dois tópicos. No primeiro tópico será abordado o que vem a ser o assédio moral no ambiente de trabalho, bem como será feita uma análise acerca dos principais requisitos que a doutrina e a jurisprudência têm exigido para a sua configuração.

No segundo tópico busca-se, através de uma pesquisa jurisprudencial, estudar o desfecho de casos reais pesquisados, visando demonstrar o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região (TRT Sergipe) acerca da referida temática, bem como quais medidas estão sendo adotadas para tentar coibir e punir a prática desse ato ilícito.

## **2 DO ASSÉDIO MORAL**

### **2.1 Conceituando Assédio Moral**

O assédio moral, também conhecido como terrorismo psicológico, hostilização no trabalho, violência psicológica, entre outros termos, não é um problema novo, porém, no ordenamento jurídico é uma figura que aos poucos vem sendo recepcionada.

Essa prática pode ocorrer em diversos lugares onde existam atividades coletivas, como por exemplo, nas universidades, nos lares, nos transportes públicos, associações comunitárias, entre outros. Todavia, ocorre com mais frequência nas relações de trabalho, devido ao caráter hipossuficiente do trabalhador, que fica exposto ao abuso do poder diretivo do empregador.

Quando manifestado no ambiente de trabalho começa com críticas à toda e qualquer atividade praticada pelo obreiro, imposição de números absurdos de tarefas, menosprezo, inferioridade, vexame, por motivo de diferenças de opiniões, raça, sexo, comportamentos, rivalidade, caráter, etc.

No nosso ordenamento jurídico, ainda não existe um consenso acerca do que vem a ser tal fenômeno. Muitas são as definições apresentadas pela doutrina e jurisprudência, bem como, várias são as áreas do conhecimento que buscam defini-lo.

A psicóloga Marie-France Hirigoyen, conceitua o assédio moral como sendo:

[...]qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (HIRIGOYEN, 2005, p. 17).

Na visão de Maria Aparecida Alkimin, o assédio moral:

[...] é uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, e que consiste na prática de atos, gestos, palavras e comportamentos vexatórios, humilhantes, degradantes e constrangedores, de forma sistemática e prolongada, cuja prática assediante pode ter como sujeito ativo o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical), um colega de serviço (assédio horizontal), ou um subordinado (assédio ascendente), com clara intenção discriminatória e persecuidora, visando eliminar a vítima da organização do trabalho (ALKIMIN, 2009, p. 38).

Em sede de jurisprudência, tem-se:

[...] o assédio moral, também denominado *mobbing* ou *bullying*, que vem sendo conceituado, no âmbito do contrato de trabalho, como a manipulação perversa e insidiosa que atenta sistematicamente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física do trabalhador, com vistas à sua exposição a situações incômodas e humilhantes caracterizadas pela repetição de um comportamento hostil de um superior hierárquico ou colega, ameaçando o emprego da vítima ou degradando o seu ambiente de trabalho (TST - Processo: RR - 1600-95.2006.5.03.0112 - Data de Julgamento: 06/09/2011, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/09/2011).

Assim, a prática de assédio moral consiste em expor o empregado a situações humilhantes, constrangedoras e vexatórias, de forma constante e prolongada, visando desestabilizá-lo emocionalmente, podendo ser exercida pelo superior hierárquico ou até mesmo por pessoas que se encontrem na mesma posição hierárquica.

Quando praticado pelo empregador, é chamado de assédio moral vertical descendente, onde este abusa do seu poder de mando, adotando atitudes autoritárias, humilhantes em detrimento de um subordinado. Nesse tipo de assédio, que é o mais comum, a vítima enfrenta os piores danos, uma vez que é a parte menos favorecida da relação, encontrando-se desprotegida.

De outro modo, quando a afronta parte um ou mais subordinados em desfavor do superior hierárquico, denomina-se assédio moral vertical ascendente. Este, apesar de parecer raro, pode acontecer nas relações de trabalho e, nesse caso, o empregado age com desrespeito ao seu chefe, desobedecendo ordens, com o objetivo de desestabilizá-lo e retirá-lo do seu cargo.

Por fim, tem-se o assédio moral horizontal e o assédio moral misto. Este ocorre quando o chefe se une com os colegas de trabalho que se acham na mesma posição hierárquica da vítima para afastá-lo do emprego. Já aquele é praticado entre os próprios colegas de trabalho, por motivos de inveja, racismo, religião,

competitividade, e até hostilidades pessoais, onde quem assedia humilha a vítima com acusações, brincadeiras grosseiras, comentários inconvenientes, boatos sobre sua vida, entre outros.

## **2.2 Requisitos Para Configuração do Assédio Moral**

Diante de tais definições descritas acima, pode-se perceber que para a configuração do assédio moral, é necessária a presença de alguns requisitos. Todavia, existem algumas divergências entre os estudiosos quanto a esses componentes configuradores do assédio moral. Destarte, será feita uma análise, separadamente, destes elementos, com base na visão da doutrina dominante e da jurisprudência.

### **2.2.1 Conduta abusiva**

A conduta abusiva é elemento essencial, tanto na doutrina quanto na jurisprudência, para caracterização do assédio moral, e se refere ao abuso de direito, onde a vítima é exposta às situações constrangedoras, incômodas e humilhantes, que a fazem sentir-se inferior, afetando a sua autoestima.

Diante disso, os métodos mais comuns que concretizam essa conduta, podem ser: o isolamento do empregado, críticas acerca dos seus atos, imposição de horários e de afazeres difíceis de cumprir ou que o humilhem, desprezo por suas opiniões e por sua pessoa, difamação, provocações, atribuição de erros inexistentes, severidade excessiva, ameaças de despedidas, proibição de contato com outros colegas, entre outros atos que possam atingir sua dignidade.

Maria Aparecida Alkimin (2009, p. 49) se manifesta acerca da caracterização dessas condutas ofensivas:

Não podemos mencionar ou descrever uma conduta/ação típica para caracterizar o assédio moral, pois este pode ser realizado mediante qualquer conduta imprópria e insuportável que se manifeste através de comportamentos, palavras, atos, escritos, capaz de ofender a personalidade e dignidade, com prejuízos à integridade física e psíquica do empregado, criando condições de trabalho humilhantes e degradando o ambiente de trabalho, além de colocar em perigo o emprego.

Esse clima de terror é capaz de afetar diretamente a saúde física e psicológica da vítima, gerando sérios danos, como depressão, stress, e em muitos casos, o suicídio (NASCIMENTO, 2004).

Alice Monteiro de Barros diz que:

O assédio moral não se confunde com outros conflitos, que são esporádicos, nem mesmo com más condições de trabalho, pois pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongando, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima (BARROS, 2009, p. 928).

Desse modo, pode-se entender que simples desentendimentos que acontecem no cotidiano entre empregado e empregador, não podem ser considerados assédio moral, pois é necessário que haja um comportamento definido e intencional, de forma reiterada.

### **2.2.2 Reiteração da conduta**

Para que o assédio moral seja configurado, é necessário que a conduta ofensiva ou humilhante seja repetitiva, ou seja, os atos agressores devem se prolongar no tempo. Então, atos isolados não configurariam assédio moral no trabalho, pois é preciso que haja uma continuidade e frequência da conduta.

Esse é um dos requisitos exigido para configuração do assédio moral pela maioria das legislações, jurisprudência e doutrina em diversos países (THOME, 2008).

Neste sentido, o Tribunal Superior do Trabalho, em recente julgado se manifesta acerca de tal questão:

[...] o assédio moral não se caracteriza pela prática de ato único, mas apenas com a reiteração de uma conduta (ou de condutas) violadora de direitos e causadora de danos no decorrer do tempo (TST – Processo: AIRR-68-45.2012.5.04.0663 – Data de Julgamento: 07/10/2015, Relator Desembargador Convocado: Gilmar Cavalieri, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/10/2015).

Como pode-se perceber, não existem muitas controvérsias no sentido de que deve haver repetição dos atos para caracterização do assédio moral, pois se não existir reiteração, não há que se falar nessa prática.

Por outro lado, em relação ao parâmetro temporal para as repetições da conduta, não há na doutrina e jurisprudência um consenso. Alguns entendem que

deve existir uma duração mínima, no entanto, outros defendem que não deve haver um número mínimo de repetições.

De acordo com o entendimento de Heinz Leymann (*apud* ALKIMIN, 2009, p 117), “[...] o ataque deve ocorrer pelo menos uma vez por semana e numa frequência média de seis meses de duração, tempo necessário para manifestação da sintomatologia do assédio [...]”.

Em contrapartida, Ávila afirma que “fixar o limite nesse patamar é exagero, pois a gravidade do assédio moral não depende somente da duração, mas também da violência da agressão”. (ÁVILA, 2009, p. 61).

Haja vista, eventuais delimitações da quantidade de repetições não implicam em regra, uma vez que o limite temporal deverá ser determinado de acordo com o caso concreto, entre outras características presentes nos fatos postos em juízo.

### **2.2.3 Finalidade**

Esse elemento é de suma importância para diagnosticar o assédio moral, uma vez que a finalidade da conduta do agressor é a exclusão da vítima do seu local de trabalho.

Essa finalidade do assediador de eliminar o trabalhador se dá através de pressões, construção de um ambiente de constrangimento, visando acabar com a autoestima da vítima, fazendo com que ela se sinta inútil e o trabalho se torne insuportável, levando-a a pedir demissão, aposentar-se prematuramente, ausentar-se ou ainda obter licença para tratamento de saúde.

Muitas vezes o objetivo do assediador é massacrar alguém mais fraco, cujo medo gera conduta de obediência, não só da vítima, mas de outros empregados que se encontram a seu lado. Ele é temido e, por isso, a possibilidade de a vítima receber ajuda dos que a cercam é remota (BARROS, 2009, p.934).

Nascimento (2004) ressalta que essa finalidade de exclusão possui características discriminatórias, pelo fato de visar a exclusão de alguém indesejado por motivos de competição, bem como, é um modo de levar a vítima a pedir demissão, fazendo com que o empregador se livre das despesas com multas e indenizações trabalhistas.

## 2.2.4 Necessidade do Dano Psíquico-emocional

Com relação a esse requisito, existem controvérsias entre alguns autores, bem como entre a jurisprudência. É fato que esse elemento deve ser analisado com atenção, pois existem pessoas que possuem uma estrutura psicológica mais preparada para suportar as consequências do assédio moral, bem como existem outras que são emocionalmente menos resistentes às condutas agressivas que integram tal fenômeno.

Partindo dessa premissa, alguns autores entendem que é necessária a existência de um dano psíquico-emocional como elemento imprescindível para caracterização do assédio moral, uma vez que a consequência da conduta abusiva cometida pelo agressor deve ser distúrbios emocionais e psicológicos.

Baseados em outra linha de raciocínio, têm-se os doutrinadores que sustentam que o que define o assédio moral é a constatação da conduta agressiva de forma repetida com o objetivo de excluir a vítima do local de trabalho.

Neste sentido, Nascimento (2004) sustenta que para a configuração do assédio moral é indispensável a presença do dano psíquico, emocional ou psicológico, bem como é necessária a prova técnica do dano, através de um laudo médico realizado por psiquiatra ou outro especialista da área, afirmando que tal dano é resultante do trabalho.

Por outro lado, Alice Monteiro de Barros apresenta outra visão:

[...] quanto ao último elemento (dano psíquico), nós o consideramos dispensável, *data vênia*, de inúmeras posições contrárias. O conceito de assédio moral deverá ser definido pelo comportamento do assediador, e não pelo resultado danoso. Ademais, a constituição vigente protege não apenas a integridade psíquica, mas também a moral. A se exigir o elemento alusivo ao dano psíquico como indispensável ao conceito de assédio, teríamos um mesmo comportamento caracterizando ou não a figura ilícita, conforme o grau de resistência da vítima, ficando sem punição as agressões que não tenham conseguido dobrar psicologicamente a pessoa. E mais, a se admitir como elemento do assédio moral o dano psíquico, o terror psicológico se converteria em um ilícito sujeito à mente e à subjetividade do ofendido (BARROS, 2009, p. 931).

Com relação à visão da jurisprudência, parte concorda com o entendimento de que deve haver a constatação da existência da doença psíquico-emocional, outra

se mostra adepta à corrente que defende a dispensa desse dano. Assim dispõem, respectivamente, as seguintes ementas:

EMENTA - ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO - Na caracterização do assédio moral, conduta de natureza mais grave, há quatro elementos a serem considerados: a natureza psicológica, o caráter reiterado e prolongado da conduta ofensiva ou humilhante, a finalidade de exclusão e a presença de grave dano psíquico-emocional, que comprometa a higidez mental da pessoa, sendo passível de constatação pericial. Por outras palavras, o assédio moral, também conhecido como "terror psicológico", mobbing, "hostilização no trabalho", decorre de conduta lesiva do empregador que, abusando do poder diretivo, regulamentar, disciplinar ou fiscalizatório, cria um ambiente de trabalho hostil, expondo o empregado a situações reiteradas de constrangimento e humilhação, que ofendem a sua saúde física e mental. Restando evidenciado nos autos que o empregador, ao instaurar "Rito de Apuração Sumária", para apurar irregularidades imputadas à reclamante, extrapolou os limites regulamentar que lhe são facultados, expondo a reclamante a um período prolongado de pressão psicológica, além do permitido no Regulamento, devido se torna o pagamento da indenização pleiteada (RO 433006 00715-2005-080-03-00-7, Relator: Maria Lucia Cardoso Magalhaes, TRT DA 3ª REGIÃO, Terceira Turma, Data de Publicação: 20/05/2006 DJMG.).

DANO MORAL - ASSÉDIO MORAL - DEFINIÇÃO - O assédio moral pode ser definido no local de trabalho como conduta abusiva, de natureza psicológica, exercida por uma ou mais pessoas sobre um colega, subordinado ou não, que atenta contra a dignidade psíquica deste, de forma reiterada, com o objetivo de comprometer seu equilíbrio emocional. O ilícito praticado pode estar afeto, como no caso dos autos, à intimidação na execução do trabalho, o qual ocorre quando se verifica atitudes inadequadas à real condição laborativa do empregado que precisa se reabilitar para o trabalho, cujo efeito é prejudicar a atuação da vítima, por criar uma situação que lhe é hostil. Comprovada tal conduta imprópria e abusiva, o dever de indenizar a vítima é medida que se impõe (RO 2053408 01361-2007-134-03-00-7, Relator: Paulo Roberto de Castro, TRT DA 3ª REGIÃO, Sétima Turma, Data de Publicação: 04/12/2008 DJMG.).

Diante disso, de acordo com o entendimento majoritário, esse requisito é dispensável para a caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho, sendo necessária apenas a comprovação, pelo trabalhador, da conduta do assediante e que o fato lesivo sofrido decorreu desse comportamento agressor.

### **3 ASSÉDIO MORAL À LUZ DAS DEMANDAS AJUIZADAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO SERGIPANA**

Em sede de jurisprudências do Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região (TRT - SERGIPE), pode-se perceber que em muitos casos o assédio moral não é reconhecido por ausência de provas ou argumentos suficientes, bem como falta de requisitos configuradores. Destaca-se alguns casos que podem demonstrar tal fato:

ASSÉDIO MORAL - NÃO CONFIGURAÇÃO - Ante a ausência de provas robustas suficientes à comprovação do ato ilícito perpetrado pela reclamada, indevida é a indenização por dano decorrente de assédio moral no ambiente de trabalho (RO 0123400-90.2008.5.20.0001, Rel. Desembargador João Bosco Santana de Moraes. TRT DA 20ª REGIÃO, julgado em 12/04/2011, DJT 26/04/2011).

Nesse caso, o obreiro afirmou que sofria, por parte de alguns gerentes e na maioria das vezes pelo dono da empresa, várias humilhações, ameaças, torturas verbais, abuso de poder, agressões constantes e negativas ao seu rendimento profissional, além de represálias em sua forma de trabalhar e atribuição de tarefas com a obrigação do uso de meios ardis e fraudulentos.

No entanto, o depoimento testemunhal não foi apto a corroborar tais práticas, uma vez que houve divergência acerca de determinado acontecimento, bem como nos fatos narrados não estava presente o requisito da conduta reiterada, que é essencial para configuração do assédio moral no trabalho.

Sendo assim, tem-se o não reconhecimento da violência psicológica, restando indevida a indenização por dano moral, como se observa na seguinte parte transcrita do acórdão:

Ressalte-se que não houve a prática reiterada de atos hostis e abusivos por parte do empregador, ou de preposto seu, com o objetivo específico de atingir sua integridade e dignidade física e/ou psicológica. Acrescente-se ainda que pressão realizada pelo empregador, no sentido de cobrar metas e advertir o empregado sobre a produtividade ou qualidade de seu trabalho, sem excessos, dentro dos padrões médios de normalidade, não configura assédio moral. A exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras precisa ser repetitiva e constante, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, o que não se verificou no caso em tela (RO 0123400-90.2008.5.20.0001, Rel. Desembargador João Bosco Santana de Moraes. TRT DA 20ª REGIÃO, julgado em 12/04/2011, DJT 26/04/2011).

Pode-se citar ainda outra situação em que, segundo o entendimento dos julgadores, os fatos apresentados em juízo não correspondem à prática de assédio moral, como segue:

ASSÉDIO MORAL - NÃO CONFIGURAÇÃO. Observando-se que os fatos narrados pela reclamante não configuram assédio moral, impõe-se a manutenção do comando sentencial que julgou improcedente a indenização vindicada. Recurso a que se nega provimento (RO 0000558-40.2010.5.20.0001, Rel. Desembargador João Bosco Santana de Moraes. TRT DA 20ª REGIÃO, julgado em 22/03/2011, DJT 30/03/2001).

Segundo os autos do processo, a Reclamante alega que sofria constrangimentos no local de trabalho ao ser obrigada a varrer, passar pano, lavar banheiros no estabelecimento, além de atuar como segurança na frente da loja, enquanto foi contratada para a função de vendedora em determinado empreendimento comercial.

Ao desempenhar essas funções, afirma que sofreu menosprezo, rebaixamento, ofensas, afetando, assim, sua autoestima, bem como estava correndo risco de vida e exposta a sofrer algum acidente de trabalho.

Assim, após contestação da reclamada ficou demonstrado que essas práticas era algo comum entre os funcionários da loja e não função exclusiva da obreira, além de que não era algo que pudesse desestruturá-la emocionalmente. Segue seu depoimento em audiência:

[...]que apessoa que lava o banheiro vai alternando entre os funcionários da loja, bem como a faxina da loja; que isso é feito ou no início do dia ou no final, a depender do critério da gerente ou da supervisora; que a limpeza da loja é feita por seção, sendo que os responsáveis por cada seção se alternam; que em relação ao banheiro, o certo é cada um limpar um dia; que a segurança substitui o outro, sendo que o depoente sempre arranja os horários de forma sempre que um cubra o horário do outro, no entanto, em caso de extrema necessidade o depoente solicita que algum vendedor cubra o vigilante no horário do almoço na hipótese de falta demais de um vigilante das 02 lojas; que para isso ocorrer teria que 02 vigilantes faltarem num mesmo dia [...](RO 0000558-40.2010.5.20.000, Rel. Desembargador João Bosco Santana de Moraes. TRT DA 20ª REGIÃO, julgado em 22/03/2011, DJT 30/03/2001).

Diante disso, restou acordado entre os Desembargadores que essas práticas, por si só, não configuram o assédio moral, além do que, segundo as provas produzidas, a Recorrente não estava sendo submetida de forma proposital

ahumilhações e constrangimentos, que são fatores essenciais para a caracterização do terrorismo psicológico.

Outro fato interessante encontrado nos julgados, relata a questão da comprovação do nexo de causalidade entre o fato danoso e a conduta abusiva. Assim, no caso estudado, a obreira sofria de depressão, apresentando distúrbios de comportamento e pleiteava indenização por danos morais em desfavor da empresa em que trabalhava.

No entanto, após análises de provas, constatou-se que a empresa não possuía nenhuma parcela de culpa para o desencadeamento da sua enfermidade, assim como, esta deixou claro que nunca cometeu nenhum ato que atentasse contra a dignidade da empregada.

Desse modo, não restando comprovado que o dano por ela sofrido não decorreu do exercício da sua atividade laboral, indevida será a indenização por danos morais, como segue:

DANO MORAL – ASSÉDIO MORAL - AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO Ausente a comprovação de que a reclamante tenha sofrido ato atentatório à sua honra subjetiva ou objetiva gerando um reflexo patrimonial, merece reforma a sentença de origem para ser expungida da condenação a indenização por dano moral (RO 0196100-83.2007.5.20.0006, Rel. Desembargador João Bosco Santana de Moraes. TRT DA 20ª REGIÃO, julgado em 22/03/2011, DJT 29/03/2011).

Por outro lado, alguns casos estudados, de fato se configuraram como assédio moral. A princípio, pode-se destacar um dos acórdãos em que a vítima laborava para uma instituição financeira, onde era submetido à situação vexatória e humilhante em que o gerente a agredia verbalmente, com o uso de palavrões na rua e na frente dos clientes, causando-o sofrimento e constrangimento.

Desse modo, restou configurado o assédio moral e presentes os requisitos caracterizadores da responsabilidade civil, ficando a empresa condenada ao pagamento de indenização por danos morais, conforme a seguinte ementa:

RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL MANTIDA. QUANTUM ARBITRADO. OBSERVÂNCIA DOS REQUISITOS DA PROPORCIONALIDADE. Considerando que o assédio moral ocorre justamente quando alguém é submetido a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, especialmente no ambiente de trabalho, de modo que tais circunstâncias causem dano psicológico ao assediado, como no caso dos Autos, onde os fatos narrados na Inicial foram fartamente comprovados, tem-se por

configurada a ocorrência do dano. Assim, preenchidos os requisitos para a caracterização da responsabilidade civil da Demandada, correta a Sentença que a condenou no pagamento de indenização por danos morais. Atente-se que, ante os fundamentos da Decisão hostilizada, e tendo em vista os parâmetros propostos para o arbitramento do quantum, de acordo com o sugerido pela doutrina e jurisprudência, tenho como plausível o valor arbitrado em R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), p1/3 SOBRE FÉRIAS. PAGAMENTO EFETUADO. REFORMA DA SENTENÇA. *In casu*, verificando-se no TRCT à fl. 135, que a Empresa pagou o adicional de 1/3 sobre as férias simples e proporcionais, cujo valor está embutido nas rubricas férias proporcionais e férias vencidas, é de ser reformada a Sentença para excluir da condenação os valores relativos ao 1/3 das férias. Recurso Ordinário a que se dá parcial provimento (RO 0011500-65.2009.5.20.0002, Rel. Desembargador Josenildo dos Santos Carvalho. TRT DA 20ª REGIÃO, julgado em 11/11/2010, DJT 22/11/2010).

Outro caso encontrado em que foi caracterizado o assédio moral, diz respeito ao um funcionário de uma empresa que era tratado pelo seu gerente com ofensas, ameaças, xingamentos, palavras de baixo calão, bem como era pressionado para bater metas de venda, sendo obrigado até a comprar os produtos da empresa para que essa meta fosse atingida.

Diante de tais fatos, os Desembargadores entenderam que a partir da análise das provas nos autos, a prática de assédio moral ficou configurada, haja vista que a esfera íntima do empregado foi lesionada, bem como seus valores. Desse modo, cabível, então, a reparação por danos morais pleiteada pelo obreiro. Destaca-se a ementa do processo:

DANO MORAL - ASSÉDIO MORAL - CONFIGURAÇÃO - INDENIZAÇÃO. Comprovado nos autos que prepostos da reclamada comportavam-se de maneira altamente reprovável, submetendo o reclamante a situações vexatórias, humilhantes, que lhe ocasionaram prejuízos físicos e psicológicos, resta configurada a ofensa individual aos direitos de sua personalidade, a lesão a um interesse extrapatrimonial juridicamente protegido, gerando direito à reparação do dano, nos termos do art. 5º, incisos V e X, da Lei Maior. MULTA DO ART. 475-J. PROCESSO DO TRABALHO. INAPLICABILIDADE. O art. só permite a aplicação subsidiária da norma processual civil no processo do trabalho quando houver omissão da legislação sobre o tema e compatibilidade das normas. Como CLT tem dispositivos específicos para tratar de liquidação e execução de sentença (artigos 876 a 892), queda inaplicável o artigo 475-J, nessas situações, sob pena de se afrontar o comando do artigo celetista. (RO 0111500-61.2009.5.20.0006, Rel. Desembargador Carlos de Menezes Faro Filho. TRT DA 20ª REGIÃO, julgado em 11/11/2010, DJT 23/11/2010).

Ainda com relação aos casos em que o assédio moral foi reconhecido por este Regional, pretende-se demonstrar uma outra situação em que a vítima, após a morte de seu cônjuge, passou a ser discriminada pelos prepostos da empresa em que laborava. Nesta, sofria perseguições, privação quanto ao uso de seus equipamentos, isolamento, uma vez que os demais empregados foram impedidos de manter comunicação com ela, além de ser afastada de suas funções.

Assim, após depoimentos testemunhais, a prática do ato ilícito foi comprovada, ficando evidenciado a ocorrência do assédio moral, e deferida, então, a indenização pretendida. Notemos a ementa:

ASSÉDIO MORAL - CONFIGURAÇÃO - MANUTENÇÃO DO DECISUM. Para a configuração do assédio moral deve-se apresentar em juízo a prova do ato ilícito praticado pelo réu, o nexo de causalidade com o dano perpetrado e a indicação do direito violado. Existindo a comprovação do dano apontado, impõe-se a manutenção da sentença de primeiro grau que deferiu a indenização vindicada. ESTABILIDADE - ACORDO EXTRAJUDICIAL - RECONHECIMENTO - REFORMA DO DECISUM estabilidade pactuada entre as partes, no âmbito da autonomia privada a elas concedida, não vedada em lei e manifestada através de instrumento público, representa um plus aos direitos trabalhistas elencados no artigo 7º da Constituição Federal, que visam à melhoria da condição social dos trabalhadores, inserindo-se, assim, ao contrato de emprego da autora. Sentença reformada no aspecto. (RO 0032600-79.2009.5.20.0001, Rel. Desembargador João Bosco Santana de Moraes. TRT DA 20ª REGIÃO, julgado em 14/09/2010, DJT 29/09/2010).

Em um segundo momento, vale ressaltar que em alguns julgados estudados, encontra-se a questão da limitação do uso do banheiro pelos empregados de uma empresa, como ato atentatório à dignidade da pessoa humana, caracterizando o assédio moral.

Em relação a isso, pode-se encontrar tanto situações em que o empregador foi condenado ao pagamento de indenização a título de dano moral, bem como situações, que envolvem as mesmas práticas, mas o assédio moral não foi reconhecido, por ausência de provas suficientes:

DANO MORAL - LIMITAÇÃO DO USO DO BANHEIRO - ASSÉDIO MORAL CARACTERIZADO -INDENIZAÇÃO CABÍVEL. A prática ostensiva de o empregador regradar o uso das instalações sanitárias aos seus empregados com o fim de alcançar índice de produtividade, caracteriza ato atentatório à dignidade da pessoa humana, a ensejar indenização a título de dano moral (RO 01752-2007-003-20-00-2, Rel. Desembargador Jorge Antônio Andrade Cardoso. TRT DA 20ª REGIÃO, data de publicação: DJ/SE de 17/12/2008).

ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. Não restando demonstrado nos autos, qualquer prova do fato lesivo por parte da empregadora que tivesse exposto a obreira a humilhação, constrangimento ou menosprezo, que pudesse ofender a sua personalidade, mantém-se a sentença (RO 0083500-27.2009.5.20.0014, Rel. Desembargador Carlos de Menezes Faro Filho. TRT DA 20ª REGIÃO, julgado em 23/02/2011, DJT 02/03/2011).

No primeiro ocase, o reclamante afirma que sofria limitações ao uso do banheiro sanitário em apenas duas vezes ao dia, não podendo permanecer nele por mais de cinco minutos a fim de não atrasar o cumprimento das metas de produtividade.

Alega também que em uma turma de 10 a 15 empregados, apenas um funcionário podia interromper a produção para usar o banheiro, o que causava infecções urinárias por retenção de urina, além de não beberem água, para evitar o uso do sanitário.

Além desse controle do uso do banheiro, vale ressaltar que a empregadora também repreendia os empregados na frente de todos, com palavrões, xingamentos e ameaças de perda de emprego, caso eles não atingissem a meta de produtividade.

Diante disso, a reiteração dessas condutas caracterizou o assédio moral, além do que os depoimentos testemunhais comprovaram a existência de tais práticas, violadoras do princípio constitucional da dignidade humana, sendo, desse modo, o dano sofrido pelo obreiro passível de indenização.

De outra forma, diante da segunda ementa citada, tem-se a situação em que a empregada também afirma que durante a jornada de trabalho também teve suas idas ao banheiro controlada pela empresa, imputando à esta a prática de absurdo constrangimento e humilhação.

No entanto, ao contestar, a empresa afirma que apenas exigia a comunicação da ida ao banheiro ao coordenador da cédula, a fim de não descontrolar a produção. Assim, ao buscar comprovar a ocorrência desses atos e se os mesmos caracterizam situação vexatória, a obreira não obteve sucesso, sendo que a apresentação da prova da existência do assédio moral é fator essencial para justificar a reparação por dano moral. Quanto a isso, segue trecho do acórdão:

O relato da testemunha autoral colhido na presente demanda, não retrata que a reclamante tenha sofrido constrangimento no uso do banheiro e tampouco xingamentos e agressões quanto ao

cumprimento de metas à semelhança de diversos outros processos que tramitam nesta Especializada (RO 0083500-27.2009.5.20.0014. Rel. Desembargador Carlos de Menezes Faro Filho. TRT DA 20ª REGIÃO, julgado em 23/02/2011, DJT 02/03/2011).

Assim, nesse caso, restou entendido, em consonância com um julgamento do Tribunal Superior do Trabalho, que apenas o controle de idas ao banheiro não caracteriza assédio moral, haja vista que é essencial que o empregado demonstre que foi impedido de ir ao sanitário ou que sofreu algum tipo de constrangimento.

Por fim, diante de tais casos estudados, pode-se compreender que é necessário a prova dos fatos, pela vítima, para que o pleito seja justificado, bem como é preciso que os requisitos configuradores do assédio moral estejam presentes para que este seja reconhecido.

Esse ônus de provar que o fato se enquadra dentro do que vem a ser assédio moral é uma tarefa complexa. Como se percebe, em algumas das situações encontradas, os trabalhadores não tiveram sua pretensão alcançada porque as provas apresentadas não foram convincentes de modo a demonstrar que ocorreram condutas abusivas ofensivas à sua dignidade.

Nesses casos em que o assédio não é reconhecido, pelo fato da situação descrita não ser considerada como tal, demonstra ser uma tentativa de trivializar a Justiça do Trabalho. Muitas vezes está ocorrendo apenas simples conflitos no local de trabalho, e já busca-se enquadrar esses fatos como assédio moral.

Todavia, como se sabe, após reconhecida a prática da conduta ilícita, restará devida, então, a indenização por danos morais, assegurada pela Constituição Federal em seu artigo 5º, inciso X.

Essas reparações impostas, além de agirem como uma compensação, possuem caráter de sanção para o agente assediador, com a finalidade de puni-lo pelo excesso de poder destinado ao trabalhador, fazendo-o hesitar ao querer continuar cometendo novos atos no ambiente laboral, e até se conscientize acerca das consequências que causou a vítima.

Vale ressaltar, que muitas vezes essa reparação por dano moral pode ser considerada como uma forma de coibir essas práticas humilhantes e vexatórias no ambiente de trabalho.

O estudo dos casos também demonstra que as práticas mais corriqueiras encontradas são ofensas verbais que menosprezam a vítima, pressões para

aumento de produtividade ou para cumprimento de metas, e até técnicas de isolamento. Consta-se, ainda, que as agressões partem do superior hierárquico para com os subordinados, caracterizando-se o assédio moral vertical descendente, o qual já foi explicado na presente pesquisa.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Com a realização dessa pesquisa pretendeu-se estudar o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho, buscando demonstrar o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região acerca de tal prática.

Como se pode observar, o assédio moral no ambiente de trabalho é um problema que a cada dia se torna mais constante em nosso cotidiano, tornando-se objeto de estudo em vários ramos, e que vem preocupando a sociedade devido às suas consequências devastadoras, além de ser uma forma de violação ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Diante do que se estudou sobre a temática, pode-se concluir que assim como em outros estados, em Sergipe, a prática do assédio moral tem se tornado cada vez mais corriqueira. No entanto, a Justiça do Trabalho tem sido muito eficaz, uma vez que existem muitas decisões a favor das vítimas dessa violência psicológica.

Verificou-se, também, que ainda não existe uma definição única acerca do que vem a ser o assédio moral. Além disso, demonstrou-se que para o seu reconhecimento é essencial a presença de requisitos configuradores, bem como a prova da violência sofrida. Desse modo, não se pode admitir que qualquer conduta seja considerada assédio moral, é preciso que ela aconteça de forma persistente e os prejuízos dela decorrentes sejam irreparáveis.

Destarte, a partir da análise do tema, percebe-se que o TRT 20, tem buscando proteger as vítimas dessa violência psicológica e combater os casos ocorridos nas organizações do Estado de Sergipe, de modo que o entendimento verificado é de que o trabalhador que sofreu essa agressão deve ser indenizado.

Entretanto, diante dessa reparação de natureza punitiva, entende-se que a melhor forma de combater esse terrorismo psicológico é prevenindo-o e não advertindo o agressor depois do ocorrido.

Desse modo, as empresas precisam adotar medidas que possam prevenir e coibir esse mal destruidor da convivência pacífica. É essencial que os integrantes

das organizações se mantenham sempre informados acerca da gravidade e consequências advindas dessa violência, como se comportar diante de um caso, e quais são seus direitos.

Faz-se necessário, ainda, que haja uma conscientização no ambiente de trabalho, para que as relações tenham como base o respeito, a harmonia e a boa convivência, independentemente dos níveis hierárquicos.

Dessa forma, será possível manter um ambiente de trabalho digno, livre de discriminações, onde a preservação da saúde dos trabalhadores e a produção de forma pacífica estejam em primeiro lugar.

## REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2009.

ÁVILA, Rosimari Pedrotti de. **As Consequências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 1600-95.2006.5.03.0112. Relator: José Roberto Freire Pimenta. **Diário de Justiça Eletrônico**, Brasília, 06 set. 2011. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>. Acesso em: 10 nov. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 68-45.2012.5.04.0663. Relator: Gilmar Cavalieri. **Diário de Justiça Eletrônico**, Brasília, 07 out. 2015. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>. Acesso em: 10 nov. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Recurso Ordinário 433006 00715-2005-080-03-00-7. Relator: Maria Lucia Cardoso Magalhaes. **Diário de Justiça Eletrônico**, Minas Gerais, 20 mai. 2006. Disponível em: < <http://www.trt3.jus.br/>>. Acesso em: 10 nov. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Recurso Ordinário 2053408 01361-2007-134-03-00-7. Relator: Paulo Roberto de Castro. **Diário de Justiça Eletrônico**, Minas Gerais, 04 dez. 2008. Disponível em: < <http://www.trt3.jus.br/>>. Acesso em: 10 nov. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (20. Região). Recurso Ordinário 0123400-90.2008.5.20.0001. Relator: João Bosco Santana de Moraes. **Diário de Justiça Eletrônico**, Sergipe, 12 dez. 2011. Disponível em: < <http://www.trt20.jus.br> >. Acesso em: 10 nov. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (20. Região). Recurso Ordinário 0000558-40.2010.5.20.0001. Relator: João Bosco Santana de Moraes. **Diário de Justiça Eletrônico**, Sergipe, 22 mar. 2011. Disponível em: < <http://www.trt20.jus.br> >. Acesso em: 10 nov. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (20. Região). Recurso Ordinário 0000558-40.2010.5.20.000. Relator: João Bosco Santana de Moraes. **Diário de Justiça Eletrônico**, Sergipe, 22 mar. 2011. Disponível em: < <http://www.trt20.jus.br> >. Acesso em: 10 nov. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (20. Região). Recurso Ordinário 0196100-83.2007.5.20.0006. Relator: João Bosco Santana de Moraes. **Diário de Justiça Eletrônico**, Sergipe, 22 mar. 2011. Disponível em: < <http://www.trt20.jus.br> >. Acesso em: 10 nov. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (20. Região). Recurso Ordinário 0011500-65.2009.5.20.0002. Relator: Josenildo dos Santos Carvalho. **Diário de Justiça Eletrônico**, Sergipe, 11 nov. 2010. Disponível em: < <http://www.trt20.jus.br> >. Acesso em: 10 nov. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (20. Região). Recurso Ordinário 0111500-61.2009.5.20.0006. Relator: Carlos de Menezes Faro Filho. **Diário de Justiça Eletrônico**, Sergipe, 11 nov. 2010. Disponível em: < <http://www.trt20.jus.br> >. Acesso em: 10 nov. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (20. Região). Recurso Ordinário 0032600-79.2009.5.20.0001. Relator: João Bosco Santana de Moraes. **Diário de Justiça Eletrônico**, Sergipe, 14 set. 2010. Disponível em: < <http://www.trt20.jus.br> >. Acesso em: 10 nov. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (20. Região). Recurso Ordinário 01752-2007-003-20-00-2. Relator: Jorge Antônio Andrade Cardoso. **Diário de Justiça Eletrônico**, Sergipe, 17 dez. 2008. Disponível em: < <http://www.trt20.jus.br> >. Acesso em: 10 nov. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (20. Região). Recurso Ordinário 0083500-27.2009.5.20.0014. Relator: Carlos de Menezes Faro Filho. **Diário de Justiça Eletrônico**, Sergipe, 23 fev. 2011. Disponível em: < <http://www.trt20.jus.br> >. Acesso em: 10 nov. 2015.

HIRIGOYEN, Marie-Fance. **Mal-Estar no Trabalho**: Redefinindo o Assédio Moral. Tradução de Rejane Janowitz. 2. ed. Rio de Janeiro: BERTRAND BRASIL, 2005.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 371, 13 jul. 2004. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/5433>>. Acesso em: 15 out. 2015.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Revista Jus Navigandi**. Teresina, ano 11, n. 1149, 24 ago. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/8838>>. Acesso em: 12 out. 2015.

SILVA, Sidney Gonçalves da. Assédio moral no trabalho: configuração. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 16, n. 3075, 2 dez. 2011. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/20550>>. Acesso em: 15 out. 2015.

THOME, Candy Florêncio. **O assédio Moral nas relações de emprego**. São Paulo. LTR, 2008.

## **BULLYING IN THE WORKPLACE: a review in light of lawsuits filed in the sergipana's Labor Court**

**Eduarda Alcântara Dias**

### **ABSTRACT**

This work has with the object of study phenomenon of bullying in the workplace, seeking to analyze the light of claims filed in the sergipana's labor court. Thus, it was demonstrated the interpretation of the Court of Justice in relation to cases already judged in the state. The methods used followed the basic methodology standards in nature, as to its approach, adopted the qualitative method, as to the purposes, research was characterized as exploratory and with respect to the media, the research technique was literature and documentary. The results showed that the practice of bullying, as well as elsewhere, has raged in organizations in Sergipe, though the judiciary has been competent to seek to repair the harm arising from the psychological violence.

Keywords: Bullying. Workplace. Configuration. Requirements.