

Artigos

Assédio Moral no Trabalho - Conceito, Espécies e Requisitos Caracterizadores

MARCIA KAZENOH BRUGINSKI

Mestre em Ciências Jurídicas com ênfase em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito de Lisboa. Especialista em Ciências Jurídicas pela Universidade Católica Portuguesa. Graduada em Direito pelo Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA. Professora do Departamento de Direito Privado do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA.



Assédio Moral
e Assédio Sexual

1. Introdução

O presente estudo objetiva revelar o conceito, as espécies e os elementos caracterizadores do assédio moral¹, no contexto da organização laboral pós-industrial.

O tema possui relevância visto que toda a origem histórica do trabalho e do Direito do Trabalho conta com a narrativa de abusos contra o trabalhador. O termo trabalho está historicamente vinculado a algo ruim, doloroso, desagradável e degradante. Aponta a doutrina que a palavra vem do latim *tripalium*, uma espécie de instrumento de tortura que pesava sobre os animais.²

Destaca-se a época denominada de Revolução Industrial e suas abusividades praticadas pelos capitalistas: jornadas extenuantes, exploração do trabalho da mulher e do menor, ambiente laboral insalubre e perigoso etc.³

E foi justamente o cenário de exploração do operário durante a Era Industrial que fez surgir o ordenamento laboral. Ou seja, a raiz do Direito do Trabalho está na luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho.

Frise-se que os excessos cometidos pelo empregador não se limitavam aos pontos antes referidos. Agressões psicológicas com o fito de perseguição e exclusão, também compõem o rol de desrespeitos aos trabalhadores.

1 Conforme informa Vólia Bonfim Cassar, o assédio moral pode ser também denominado de “*bossing, mobbing, bullying, harcèlement, manipulação perversa, terrorismo psicológico, psicoterrosimo.*” (CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 7 ed. Niterói: Impetus, 2012, p. 913)

2 CASSAR, 2012, loc. cit.

3 Ibid, p. 12.

Basta pensar nos escravos, indivíduos menosprezados ao extremo, cujo labor era ainda mais exigido do que atualmente. O chicote não atingia só o corpo, frágil e esguio, mas também a alma daquelas pessoas. Direito à dignidade? Direito à vida? Direito a viver com dignidade? Que nada! Só mesmo direito de ficar calado, sem nem gemer, como que aceitando passivamente a constante humilhação sofrida.

Obviamente que o contexto da violência perpetrada e a justificativa da escravatura não são os mesmos de hoje, porém e em verdade, a agressão psicológica contra o trabalhador só ganhou nome e sobrenome na Sociedade Pós-Industrial: assédio moral.

Há que se ressaltar que, o assédio moral não é moléstia típica da atualidade laboral, embora configure, nos dias de hoje, um “problema de amplitude global”⁴.

O que ocorreu é que, com a globalização e a Revolução Tecnológica⁵, deu-se uma transformação significativa no contexto do terrorismo psicológico no ambiente laboral e também do *modus operandi* do empregador, conforme ensinamento de Sérgio Pinto Martins:

“Diante da globalização, da automação, da competitividade dos produtos para poderem ser vendidos no mercado, o empregado está sujeito a produzir mais, com mais qualidade, a ser cobrado por metas, resultados, etc. Em razão da maior tensão que passa a existir no ambiente de trabalho, surgem as doenças do trabalho e também o assédio moral.”⁶

Nada obstante, os efeitos sentidos pelos trabalhadores permanecem iguais aos de toda a história: dor, angústia, humilhação e revolta, o que justifica a importância do estudo do assédio moral, figura que afronta o dever constitucional de respeito à dignidade da pessoa humana.⁷

4 RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio moral no trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012, p. 39

5 Com relação à evolução histórica da organização do trabalho e as razões do assédio moral no contexto pós-industrial, também chamado de neoliberal, cf. MANSUR JUNIOR, Maurício. Assédio moral: a violência psíquica contra o trabalhador no contexto neoliberal. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, v. 36, n. 137, p. 240-288, jan/mar. 2010.

6 MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. São Paulo: Atlas, 2012, p. 33

7 O art. 1º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, assim prevê: “Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana;”

Ainda, o Brasil padece de legislação federal específica sobre o assédio moral ⁸, o que respalda o estudo aprofundado dos elementos configuradores da violência psíquica praticada no ambiente de trabalho, a fim de facilitar a diferenciação da figura em relação a outros fenômenos que permeiam o cotidiano da relação de trabalho.

1. CONCEITO E ESPÉCIES

Segundo Vólia Bomfim Cassar, o assédio é “o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa” ⁹. Enquanto o assédio moral é por ela caracterizado em face de “condutas abusivas praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico” ¹⁰.

Sérgio Pinto Martins, ensina que assediar significa “importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência inoportuna. Assédio quer dizer cerco, limitação” ¹¹. Já o assédio moral, segundo o mesmo autor, consiste em:

“uma conduta ilícita, de forma repetitiva, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador. Causa humilhação e constrangimento ao trabalhador. Implica guerra de nervos contra o trabalhador, que é perseguido por alguém.” ¹²

Observa-se que a conceituação de Sérgio Pinto Martins trata do trabalhador, referindo-se a ele enquanto vítima do terror psicológico. Porém, impera registrar que nada impede que a violência psicológica seja do trabalhador em face da sua chefia.

8 Todavia e como bem salienta José Affonso Dallegrave Neto: “Não obstante, é clara a possibilidade de reparar danos materiais e morais de correntes dessa arduosa prática com fundamento no art. 1º, III; art. 3º, IV e, sobretudo, art. 5º, X, todos da Constituição Federal.” (DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 265.)

9 CASSAR, 2012, p. 912.

10 CASSAR, loc. cit.

11 MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo**, São Paulo, n. 13, p. 434, jan/dez. 2008.

12 MARTINS, loc. cit.

Incontestavelmente, o empregador é o principal agente causador de violência psicológica no local de trabalho, na medida em que possui o poder diretivo traçado pelo art. 2º da CLT e o empregado está a ele subordinado juridicamente (art. 3º da CLT). O que ocorre no assédio é que as atitudes do agressor extrapolam o poder patronal e atingem a pessoa do empregado e não a sua atividade.¹³

O empregador, ao usar de sua superioridade hierárquica para constranger um subordinado, pratica o assédio vertical ou descendente. No ensinamento primoroso de Sônia Mascaro do Nascimento, “o que se verifica no assédio vertical é a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, bem como, para esquivar-se das consequências trabalhistas”.¹⁴

A referida autora exemplifica a sua assertiva apontando o caso do empregador que tenta convencer o empregado a pedir o seu desligamento para não ter que pagar as verbas rescisórias inerentes a uma dispensa imotivada. E pode agir utilizando de vários subterfúgios, como “retirar sua autonomia no departamento, transferir todas suas atividades a outras pessoas, isolá-lo do ambiente, para que o empregado sinta-se de algum modo culpado pela situação, pedindo sua demissão.”¹⁵

Outro tipo de assédio é o horizontal, praticado por um grupo de empregados do mesmo nível. O fenômeno pode, inclusive, decorrer de ato patronal, consistente no estímulo à rivalidade entre seus empregados. Ou seja, o empregador estimula conflitos internos com o fito de “se livrar de alguém incômodo, jogando uma pessoa contra a outra, com intuito de pressioná-la a pedir demissão”.¹⁶

O *mobbing* horizontal leva, por exemplo, à submissão do sujeito a comentários agressivos sobre a sua vida pessoal, boicote a um projeto de trabalho, discriminação política, religiosa, dentre outras.¹⁷

Por fim, há o assédio ascendente, praticado pelos subordinados contra o chefe, que, assim como nas demais modalidades, pretende tornar insuportável o ambiente de trabalho, obrigando o superior hierárquico a tomar a iniciativa, por qualquer meio, de deixar o cargo ocupado ou, até mesmo, da dissolução do contrato de trabalho.

13 DALLEGRAVE NETO, 2010, p. 269.

14 NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral no direito comparado. **Revista O Trabalho**, São Paulo, n. 143, p. 4810, jan. 2009.

15 NASCIMENTO, loc. cit.

16 RAMOS, 2012, p. 47.

17 NASCIMENTO, loc. cit.

As vítimas mais comuns do terror psicológico, segundo apontamento doutrinário, são os empregados estáveis, já que a sua condição impede a dispensa sem justa causa, bem como os trabalhadores vítimas de acidente de trabalho ou de doença.

Nas três modalidades as condutas são abusivas, pois praticadas direta ou indiretamente visando a afetação do estado psicológico da vítima, causando-lhe dano à personalidade, à dignidade, à integridade física ou psíquica, colocando em perigo o emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

Ganha também relevância a descrição dos perfis das vítimas e dos agressores, inclusive para se permitir a correta compreensão dos motivos do assédio moral praticado.¹⁸

As vítimas mais comuns do terror psicológico, segundo apontamento doutrinário¹⁹, são os empregados estáveis²⁰, já que a sua condição impede a dispensa sem justa causa, bem como os trabalhadores vítimas de acidente de trabalho ou de doença.

Por fim, de acordo com Luiz Gomes Ramos e Rodrigo Galia, citando Reginald Felker, o assediador tem um perfil psicológico aterrador, consistente no prazer pela prática do rebaixamento dos demais e em outros aspectos, conforme se pode observar:

“[...] o assediador é alguém que não pode existir senão pelo rebaixamento dos outros, pois tem necessidade de demonstrar poder e para ter uma boa autoestima. Dissimula sua incompetência. Em suma, trata-se de alguém que, em última análise, é covarde, impulsivo, tem uma fala vazia e não escuta. Não assume responsabilidade, não reconhece suas falhas, não valoriza os demais. É arrogante, desmotivador, amoral, plagia ou se apropria do trabalho de outros, é cego para o aprendizado.”²¹

Assim e da forma vista, o assédio moral tem a “característica peculiar de discriminação, exclusão propositada, intenção do assediador de minar as resistências psicológicas da vítima.”²²

18 MAEOKA, Érika. A violência na Administração Pública e o princípio da eficiência: o assédio moral e a avaliação periódica de desempenho. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 101, n. 921, p. 92, jul. 2012.

19 NASCIMENTO, 2009, p. 4810.

20 No mesmo sentido, Érika Maeoka destaca que a estabilidade, traça característico de quem trabalha na Administração Pública, é apontada com um fator desencadeante do assédio. AEOKA, Érika. *Ibid*, p. 100.

21 FELKER, 2007, *apud* RAMOS, 2012, p. 52

22 BRITO, Jonas Santada. Assédio moral e sexual. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região**, São Paulo, n. 4, p. 79, jan/abr, 2010.

3. REQUISITOS CONFIGURADORES DO ASSÉDIO MORAL TRABALHISTA

Várias são as formas de se praticar assédio moral, como desprezar o empregado, deixando-o isolado no ambiente laboral; determinar o cumprimento de metas impossíveis de serem realizadas, levando-o ao descrédito pessoal; a determinação de cumprimento de tarefas alheias à sua função, como limpar sanitários; a “inatividade forçada”²³; a exposição a situações vexatórias etc.

Todavia, nem todo conflito ou situação de estresse vivido pelo empregado caracteriza o assédio moral, por isso a importância de se atentar para o correto enquadramento do fenômeno. Diz Sérgio Pinto Martins que “o fato do empregado exercer função estressante não implica que é assediado moralmente”²⁴, bem como:

“o empregador pode fazer revistas nos empregados, monitorar *e-mails*, mudar o empregado de função, fazer avaliações de desempenho, impor metas, fazer cobranças. Isso decorre do poder de direção do empregador e não significa assédio moral.”²⁵

De fato e considerando o panorama atual da organização produtiva, altamente competitivo e que pede um trabalhador polivalente e multifuncional, além de altamente intelectualizado, certamente que irritações, frustrações e nervosismo, fazem parte do cotidiano de concorrência empresarial e, muitas vezes, são fatores que decorrem do simples exercício da função, ou ainda, da personalidade de cada trabalhador.

A análise do Judiciário em casos concretos é igualmente cautelosa, ressaltando a diferença entre meros dissabores e o terror psicológico no ambiente laboral, conforme segue:

23 RAMOS; GALIA, 2012, p. 48.

24 MARTINS, 2012, p. 23-24

25 MARTINS, loc. cit.

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. REQUISITOS. 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 compromete a higidez mental da pessoa, sendo passível de constatação pericial. Ou seja, nem toda forma de agressão psicológica à pessoa configura o assédio moral; esse tem conotação mais grave, seja pela natureza da conduta, o modo como ocorre a lesão, seja em razão das possíveis repercussões no psiquismo da vítima, da gravidade do dano. De mais a mais, deve o dano moral ser de tal gravidade que justifique a concessão de uma satisfação de ordem pecuniária ao lesado. Mero dissabor, aborrecimento, desconforto emocional, mágoa, irritação ou sensibilidade exacerbada estão fora da órbita do chamado dano moral. (TRT 3ª R.; RO 2155-70.2011.5.03.0134; Rel. Juiz Conv. Ricardo Marcelo Silva; DJEMG 20/02/2013; Pág. 175)

DANOS MORAIS. NÃO CONFIGURAÇÃO. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO. As alegações de abuso do poder diretivo, ou da configuração de assédio moral, trazidas pela autora, em sua peça de ingresso, não podem ser confundidas com o estresse, a pressão profissional, a sobrecarga de trabalho, as exigências modernas de competitividade e qualificação. Não podem ser confundidas, tampouco, com fatores que recaem indiscriminadamente sobre um grupo de pessoas, sem caracterizar intenção de humilhar, desmoralizar, perseguir um alguém em particular. Na hipótese dos autos, a reclamante não logrou se desvencilhar, a contento, do encargo probatório que sobre si recaía, a respeito dos fatos constitutivos do seu direito

(art. 818 da CLT e art. 333, I, do CPC). Não há prova robusta que permita afirmar ter ocorrido atitude ilícita por parte da reclamada, nem atos de perseguição, humilhação, discriminação ou constrangimento sobre a obreira. (TRT 3ª R.; RO 1044-22.2012.5.03.0003; Rel. Des. Jorge Berg de Mendonça; DJEMG 18/02/2013; Pág. 215)

E mais, não raras vezes o superior hierárquico acaba por repreender o empregado por falta de diligência deste no desempenho de suas atividades, o que é perfeitamente normal e não pode ser tido como assédio moral. Ora, o empregador tem poder de contratar, fiscalizar, punir ou dispensar determinado empregado e se tais poderes forem exercidos sem cunho intimidatório, tem-se o exercício normal de um direito.

A contrário sensu, quando há repetida pressão psicológica exercida pelo empregador visando compelir o empregado a pedir o seu desligamento da empresa, ou ainda, afetar a sua autoestima, configurado está o assédio moral.

Os mais variados conceitos apontados pela doutrina apresentam pontos em comum considerados elementos delineadores do assédio moral. Sérgio Pinto Martins ensina que a caracterização do assédio moral exige: conduta abusiva, ação repetida, postura ofensiva à pessoa, agressão psicológica, com finalidade de exclusão do trabalhador e dano psíquico emocional^{26, 27}.

26 MARTINS, 2012, p. 33-34

27 Também a jurisprudência aponta requisitos configuradores do assédio moral: "ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. REQUISITOS. No Direito do Trabalho, o assédio moral tem sido caracterizado como "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 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" (Sônia A. C. Mascaro Nascimento, "O Assédio Moral no Ambiente do Trabalho", Revista LTr 68-08/922-930). Nem toda forma de agressão psicológica à pessoa, porém, configura o assédio moral; esse tem conotação mais grave, seja pela natureza da conduta, o modo como ocorre a lesão, seja em razão das possíveis repercussões no psiquismo da vítima, da gravidade do dano. Assim, 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 compromete a higidez mental da pessoa, sendo passível de constatação pericial. Mesmo não restando configurado o assédio moral, porém, o agressor não está livre da punição, desde que o seu ato abusivo seja danoso à personalidade da vítima, atentando contra a sua saúde mental. De todo modo, deve o dano moral ser de tal gravidade que justifique a concessão de uma satisfação de ordem pecuniária ao lesado. Mero dissabor, aborrecimento, desconforto emocional, mágoa, irritação ou sensibilidade exacerbada estão fora da órbita do chamado "dano moral." (TRT 3ª R.; RO 688/2008-099-03-00.0; Nona Turma; Rel. Juiz Conv. Ricardo Marcelo Silva; DJEMG 14/04/2010)

Já para Rodolfo Pamplona Filho, o assédio moral possui quatro elementos: a) conduta abusiva; b) natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) reiteração da conduta; d) finalidade de exclusão. Mencionado autor não aponta o dano psíquico como elemento imprescindível de enquadramento da figura.²⁸

Em sentido contrário (e na mesma linha de Sérgio Pinto Martins), Sônia Mascaro do Nascimento considera que a configuração do assédio moral demanda a constatação de doença psíquico-emocional (dano propriamente dito) através de perícia médica, justamente, segundo aduz, para não se generalizar o instituto e assim, separar o efetivo terror psicológico de outras doenças psicológicas nascidas das relações laborais^{29,30}.

Entretanto, é consensual que o assédio moral requer uma conduta abusiva, agressiva e vexatória, pois tenciona o constrangimento do agente passivo e a afetação negativa de sua autoestima.

Ainda, as agressões devem ser reiteradas e regulares, ou seja, com repetição no tempo. Frise-se, tempo “suficientemente longo para que cause um impacto real e de verdadeira perseguição pelo assediador”.³¹

Logo, atos isolados não são capazes de configurar assédio moral, consoante orientação também da atual jurisprudência sobre o assunto, *in verbis*:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. PRESSUPOSTOS. Por ofender direitos fundamentais e personalíssimos do empregado, o assédio moral rende ensejo ao dever de indenizar, decorrente da responsabilidade civil subjetiva, que tem como pressupostos a conduta comissiva ou omissiva do empregador, a existência de dano real à vítima e a relação de causalidade entre a conduta do agente e os danos

28 PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Disponível em: <www.amatra5.org.br/php/arquivos/assedio.pdf>. Acesso em: 07 mar. 2013.

29 NASCIMENTO, 2009, p. 4813.

30 Impera registrar que este elemento, ou seja, dano psíquico é objeto de divergência doutrinária. Para uma melhor compreensão da questão, cf. MANSUR JR., Maurício. Assédio moral: a violência psíquica contra o trabalhador no contexto neoliberal. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 36, n. 137, p. 240-288, jan/mar. 2010.

31 NASCIMENTO, 2009, p. 4811.

experimentados. Se a prova produzida nos autos, contudo, não demonstra a repetição sistemática de conduta abusiva do superior hierárquico, direcionada à minar a estabilidade psíquica do trabalhador, com clara intenção de exclusão do indivíduo, inviável se torna o reconhecimento de prática de assédio moral. Recurso da reclamante conhecido e, no mérito, não provido. (TRT 10ª R.; RO 0000014-03.2012.5.10.0020; Relª Desª Heloisa Pinto Marques; DEJTDF 19/10/2012; Pág. 159) (sem grifos no original)

Outro aspecto essencial para a qualificação do assédio moral é o intuito de quem pratica. Assim, é preciso ter a intenção de segregação, para que então a vítima ou sujeito passivo do assédio desista do cargo ou do emprego.

Todavia, cabível o alerta dos Tribunais de que o assédio moral nem sempre visa à demissão do empregado, podendo objetivar apenas manter o trabalhador sob tortura psicológica. É o que se vê do posicionamento jurisprudencial de relatoria da Desembargadora Wanda Lúcia Costa Leita, do E. TRT da 17ª Região, que evidencia também a dificuldade probatória da figura³². Transcreve-se:

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. DISCRIMINAÇÃO. REPARAÇÃO CIVIL POR DANOS MORAIS. A prática do assédio moral não é de fácil comprovação, pois, na maioria das vezes, ocorre de forma velada, registrando-se que o assédio moral no ambiente de trabalho não visa apenas à demissão do emprego, apesar de configurar o objetivo mais freqüente. Pode apenas revelar a intenção de constranger, humilhar, isolar o empregado, ou seja, apenas manter o subordinado sob tortura psicológica. Assim, comprovada a existência de indícios suficientes para demonstrar a sua prática, devida a reparação civil por danos morais. (TRT 17ª R.; RO 141800-50.2010.5.17.0007; Relª Desª Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi; DOES 14/03/2012; Pág. 114) (sem grifos no original)

32 Gustavo Henrique Schneider Nunes aborda com precisão a questão da dificuldade probatória do assédio moral em: NUNES, Gustavo Henrique Schneider. A dificuldade probatória do assédio moral no trabalho. **Repertório IOB de Jurisprudência**, São Paulo, v. 27, n. 1, cd. 2, p. 21-25, jan. 2013.

A exigência do real propósito de degradar as condições de trabalho do empregado como condição configuradora do assédio moral pode também ser extraído da jurisprudência abaixo, oriunda da 3ª Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. A intenção da ré em denegrir a imagem do autor, imputando-lhe conduta desidiosa, leva à materialização da figura jurídica do assédio moral, ato ilícito que sujeita o empregador ao dever de reparação. (TRT 12ª R.; RO 0000201-94.2011.5.12.0018; Terceira Turma; Relª Juíza Maria de Lourdes Leiria; DOESC 06/06/2012) (sem grifos no original)

Alerta José Affonso Dallegrave Neto³³ para a necessidade da atitude do agressor ser dolosa, ou seja, com o objetivo deliberado de destruir emocionalmente a vítima. Na culpa, esclarece o autor, há a conduta, mas não se objetiva o resultado, enquanto que no dolo, “há uma tríplice coincidência da vontade de agir, da intenção de prejudicar e do resultado obtido.”³⁴

Extrai-se, da conceituação traçada por Sônia Mascaro do Nascimento, mais uma condição caracterizadora do assédio moral, qual seja, que a agressão ocorra durante a jornada de trabalho do empregado e no exercício das suas funções.³⁵

E para além do traçar doutrinário dos elementos caracterizadores do assédio moral no trabalho, a jurisprudência acrescenta mais um elemento para a configuração do assédio moral: a intensidade da “violência psicológica”³⁶, conforme se vê do aresto abaixo:

RECURSO ORDINÁRIO. DO DANO MORAL DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL. Quanto à indenização por danos morais, decorrentes dos alegados constrangimentos sofridos decorrentes de cobranças de metas, a doutrina e a jurisprudência têm apontado como elementos caracterizadores do assédio moral, a intensidade

33 DALLEGRAVE NETO, 2010. p. 268.

34 DALLEGRAVE NETO, loc. cit.

35 NASCIMENTO, 2009, p. 4809.

36 Mencionado requisito é também apontado por Mauricio Mansur Junior. (MANSUR JÚNIOR, 2010, p. 259)

da violência psicológica, o seu prolongamento no tempo (tanto que episódios esporádicos não o caracterizam) e a finalidade de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado, com a intenção de marginalizá-lo, pressupondo um comportamento premeditado, que desestabiliza, psicologicamente, a vítima. O direito à reparação do dano nasce a partir do momento em que ocorre a lesão a um bem jurídico extrapatrimonial, como a vida, a honra, a intimidade, imagem etc. No caso em questão não restou evidenciada a conduta ilícita da reclamada, eis que não comprovada nos autos a forma vexatória de cobrança de metas. (TRT 2ª R.; RO 0001126-31.2012.5.02.0472; Ac. 2013/0166981; Décima Segunda Turma; Rel. Des. Fed. Paulo Kim Barbosa; DJESP 08/03/2013) (sem grifos no original)

Por todo o exposto, inegável a relevância do estudo dos elementos configuradores do assédio moral, sobretudo, como modo de fixação de limites entre o exercício legal do poder diretivo pelo empregador e a prática censurável do terrorismo psicológico.

4. CONCLUSÃO

Como dito na introdução, a violência no ambiente de trabalho não é algo novo, todavia, há uma preocupação mais recente, tanto doutrinária como dos Tribunais, em traçar um conceito preciso da figura, bem como, estruturar os elementos marcantes do psicoterror no trabalho.

De tal sorte que o assédio moral passou então a ser visto como uma violência específica com singularidades, assim como, passou também a ser enfrentado pelos Tribunais.

Além da individualização da figura, há uma inquietação universal com a principal consequência do terrorismo psicológico, qual seja, a agressão da saúde mental e física da vítima, que pode apresentar desde depressão, até chegar ao suicídio. Como alerta o Desembargador do trabalho, Carlos Francisco Berardo, a exposição contínua do trabalhador a situações vexatórias pode ser inclusive causa de sua incapacidade laborativa.³⁷

37 BERARDO, Carlos Francisco. Assédio moral e assédio sexual. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região*, São Paulo, n. 4, p. 72, jan/abr. 2010.

A dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, fundamentos constitucionais, embasam o direito do trabalhador a ser respeitado e a ter um ambiente de trabalho saudável, em todos os aspectos, sobretudo, o emocional.

Portanto, a identificação correta das características do assédio moral acaba por permitir um combate mais efetivo a esse modo de violência dirigida ao trabalhador e, por consequência, resgatar o respeito nas relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

BERARDO, Carlos Francisco. Assédio moral e assédio sexual. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região**, São Paulo, n. 4, p. 69-78, jan/abr. 2010.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado, 1998.

BRITO, Jonas Santada. Assédio moral e sexual. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região**, São Paulo, n. 4, p. 79-84, jan/abr. 2010.

CASSAR, Volia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 7 ed. Niterói: Impetus, 2012.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

MAEOKA, Érika. A violência na Administração Pública e o princípio da eficiência: o assédio moral e a avaliação periódica de desempenho. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 101, n. 921, p. 81-117, jul. 2012.

MANSUR JUNIOR, Maurício. Assédio moral: a violência psíquica contra o trabalhador no contexto neoliberal. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 36, n. 137, p. 240-288, jan/mar. 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. São Paulo: Atlas, 2012.

_____. Assédio Moral. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo**, São Paulo, n. 13, p. 434, jan/dez. 2008.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral no direito comparado, **Revista O Trabalho**, n. 143, p. 4809-4821, jan. 2009.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Disponível em: <www.amatra5.org.br/php/arquivos/assedio.pdf>. Acesso em: 07 mar. 2013.

RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio moral no trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.