



Universidade Federal  
de Campina Grande

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE – UFCG.  
CAMPOS DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS DE SOUSA – PB.  
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

**FRANCISCO DAS CHAGAS ELIAS ALVES**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**SOUSA – PB**

**2015**

**FRANCISCO DAS CHAGAS ELIAS ALVES**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Monografia apresentada a Universidade Federal de Campina Grande, do curso de Ciências Jurídicas e Sociais para obtenção do título de Bacharel em Direito, sob orientação do Prof. Dr. Alexandre Oliveira.

**SOUSA – PB**

**2015**

Dedico este trabalho a minha mãe, exemplo de superação e de vida, que sempre me ensinou os caminhos a percorrer e a superar os obstáculos da vida. Espécie rara de mulher e de mãe. O meu muito obrigado.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradecer primeiramente a Deus pelo dom da vida e por ser a bússola que me guia todos os dias.

Aos meus pais Maria e Alcides por sempre me mostrar o caminho do bem, me direcionando para as escolhas certas da vida.

A minha esposa Luana que esteve sempre ao meu lado durante esse tempo, compartilhando comigo esse sonho, me incentivando e apoiando em todos os momentos, e que tem grande parcela de contribuição nesse trabalho.

Aos meus irmãos Albaneide e Zezinho, sobrinhos, cunhados pelo carinho e por sempre me apoiar e me dar forças para nunca desistir de lutar por este sonho .

A minha Tia Francisca e meu Tio Jeoval por me acolher em sua casa, sempre com muita alegria e carinho, agradecer também aos meus primos que sempre foram prestativos e atenciosos comigo.

Ao Professo Alexandre Oliveira que me orientou, dando as devidas sugestões para que o mesmo chegasse ao seu termino.

A todos os professores e colegas de curso que contribuíram para o meu crescimento, com os quais compartilhei momentos de alegria e descontração.

Agradecer a todos os funcionários do CCJS, em especial a Sílvio e a Girlene pela amizade e atenção prestada durante todos esses anos, como também aos funcionários do restaurante universitário por sempre me serviram com muito prazer.

Dedico esse trabalho e a realização desse sonho a todos os anjos que passaram em minha vida, agradeço a eles pelas graças recebidas e pela pessoa que me tornei, sei que não sou perfeição, mas tento a cada dia melhorar. Agradeço também pela confiança, pela doação e até mesmo pelas feridas.

Por fim é com muita felicidade que dedico esse momento especial “duvidado por alguns” a minha família de anjos, que com amor me ensinaram a nunca desistir, a nunca baixar a cabeça, a aprender sempre, e a ser humilde e crente dos meus valores independente de tudo. O meu muito Obrigado!

“Até aqui o senhor me ajudou”.

“Tudo o que um sonho precisa para ser realizado é alguém que acredite que ele possa ser realizado”.

*Roberto Shinyashiki.*

## LISTAS DE ABREVIATURA E SIGLAS

**ABNT** - Associação Brasileira de Normas Técnicas.

**ART.** - Artigo.

**AIRR** - Agravo de Instrumento em Recurso de Revista.

**DEJT** - Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

**CC** - Código Civil.

**CF** - Constituição Federal.

**CLT** - Consolidação das Leis Trabalhistas.

**CP** - Código Penal.

**INSS** - Instituto Nacional da Seguridade Social.

**OIT** - Organização Internacional do Trabalho.

**OMS** - Organização Mundial da Saúde.

**RO** - Recurso Ordinário.

**TRT** - Tribunal Regional do Trabalho.

**TST** - Tribunal Superior do Trabalho.

## RESUMO

O assédio moral no ambiente de trabalho constitui-se um problema social causado pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes, vexatórias e repetitivas. É um tipo de violência, identificada em diversos ambientes sociais, que viola o princípio da dignidade da pessoa humana. Dessa forma, este estudo tem por objetivos identificar a existência da prática do assédio moral nos ambientes de trabalhos, as formas de combate e o esclarecimento do problema, conhecer as causas e consequências do assédio moral e investigar a intersectorialidade na atenção a vítima do assédio moral no ambiente de trabalho. Do ponto de vista metodológico, trata-se de um estudo de carácter bibliográfico descritivo e explicativo, com utilização de documentação indireta, coletados por meio de livros, teses, dissertações, julgados dos tribunais, jurisprudência e por meio eletrônicos. Os dados foram organizados e analisados por meio de entendimento jurisprudencial e doutrinário. Os resultados obtidos revelaram que a maior parte das vítimas possuem valiosas qualidades profissionais e morais e por esses motivos causam inveja ou ciúmes ao agressor. Notou-se ainda, que o número de mulheres assediadas é superior ao número de homens assediados. Observou-se que o assediador possui personalidade narcisista, com sentimentos de grandeza, egocentrismo extremo, que explora o outro nas relações interpessoais. Sendo os responsáveis pelas agressões, predominantemente do sexo masculino. Conclui-se que estudos como esse possibilitam visibilidade das situações de assédio moral no ambiente de trabalho e que ao ser socializado é possível um repensar das práticas no campo do direito, com planejamentos e estratégias nas quais visem à prevenção dos maus-tratos contra aos trabalhadores.

**Palavras Chaves:** Assédio Moral. Dignidade da Pessoa Humana. Responsabilidade Civil do Empregador.

## SUMÁRIO

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. INTRODUÇÃO</b> .....                           | 9         |
| <b>2. ASSÉDIO MORAL</b> .....                        | 13        |
| 2.1 CONCEITO .....                                   | 13        |
| 2.2 ABORDAGEM HISTÓRICA SOBRE O ASSÉDIO MORAL .....  | 14        |
| 2.3 CARACTERÍSTICAS DA CONDUTA ASSEDIOSA .....       | 16        |
| 2.4 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL.....                      | 17        |
| 2.5 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL.....                   | 19        |
| 2.6 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL.....              | 20        |
| 2.7 FORMAS DE COMBATE DO PROBLEMA .....              | 22        |
| <b>3. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL AO ASSÉDIO MORAL.....</b> | <b>24</b> |
| 3.1 ASPECTOS LEGISLATIVOS DO ASSEDIO MORAL .....     | 24        |
| 3.2 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR.....        | 28        |
| 3.3 DIREITOS HUMANOS NA RELAÇÃO DO TRABALHO .....    | 30        |
| <b>4. RESULTADOS E DISCUSSÃO</b> .....               | <b>34</b> |
| 4.1 APRESENTAÇÃO DO ESTUDO JURISPRUDENCIAL .....     | 34        |
| 4.2 PERFIL, GÊNERO E PROFISSÃO DO ASSEDIADO.....     | 48        |
| 4.3 PERFIL, GÊNERO E PROFISSÃO DO ASSEDIADOR .....   | 49        |
| <b>CONCLUSÃO</b> .....                               | <b>51</b> |
| <b>REFERÊNCIAS</b> .....                             | <b>53</b> |



## 1. INTRODUÇÃO

O assédio moral no ambiente de trabalho constitui-se um problema social causado pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes, vexatórias e repetitivas em diversos ambientes. É um tipo de violência que acomete trabalhadores de todas as classes sociais, raças, níveis de escolaridade; e pode está relacionado ao poder, aos privilégios e ao domínio dentro da própria organização.

Historicamente, esse problema sempre existiu, desde o início das relações humanas e apesar da sua relevância ainda é pouco conhecido e discutido na área trabalhista.

Essa violência, vivida de forma silenciosa e individualizada, só teve destaque, no Brasil, com o advento do capitalismo e conseqüente globalização, juntamente com a crescente competitividade entre as empresas e a busca incessante pelo lucro. Com isso, os empregados passaram a sofrer pressões para atingir as metas e reduzir os custos das empresas, contribuindo para tornar as relações saudáveis nos ambiente de trabalho, em uma competitividade agressiva e desleal. Desde então, muitos grupos se especializaram para enfrentar a problemática e, sobretudo, buscar a proteção do trabalhador.

Como conseqüência, esse fenômeno ocasiona danos físicos, morais, metais e sociais; compromete o bem-estar, autoestima, segurança, educação e desenvolvimento pessoal, não só o indivíduo, mas o coletivo, a instituição e a sociedade como um todo.

E apesar do empregador, o chefe ou o encarregado serem considerados os principais agressores, não são os únicos, podendo também ser um colega de serviço ou até mesmo um grupo de empregados dentro do próprio ambiente de trabalho.

No Brasil, os dados estatísticos existentes não podem ser considerados totalmente reais, devido ao fato da vítima não denunciarem as agressões sofridas por medo, vergonha, insegurança, constrangimento, problema financeiro, questões emocionais e preservação da família. E o que se sabe sobre o assunto é com base em poucos estudos realizados através de pesquisas nas áreas da Psicologia e Sociologias, ou através da mídia.

Para que os dados não sejam subnotificados, é necessário que ocorra intersetorialidade entre os serviços que atendam os trabalhadores vítima do assédio moral, através do envolvimento de profissionais que possam detectar os casos e intervir de maneira adequada diante das agressões.

Nesse sentido, os serviços públicos de atenção ao trabalhador também precisam assegurar atendimentos específicos de proteção ao assediado para combater as discriminações típicas e construir condições básicas de cidadania.

O advogado como coparticipante desse processo, poderá reconhecer, acolher, cuidar, prevenir e intervir nas consequências geradas pela violência. Poderá também elaborar um plano de cuidado voltado a partir das necessidades sociais que atendam ao contexto vivencial de cada trabalhador; e atuar junto a outros serviços de proteção.

Para tanto, é fundamental que haja integração entre as informações geradas em cada serviço para que todos possam atuar conforme suas competências. A organização dos dados facilitaria o trabalho também de pesquisadores, no sentido de dar visibilidade ao problema, além de orientar as autoridades a tomarem decisões com o objetivo de prevenir ou minimizar os efeitos do assédio moral no ambiente de trabalho.

Ao certo, é que o tema assédio moral no ambiente de trabalho é uma questão importante a ser estudada independente da época e local, pois à medida que se permite a construção de novos conhecimentos e melhor compreensão de suas causas e efeitos, também se podem orientar intervenções profissionais mais seguras, apoiadas em conhecimentos teóricos mais atualizados.

Dessa forma, o presente estudo pretende responder a seguinte questão condutora: como se apresenta o assédio moral no ambiente de trabalho e quais as ações que estão sendo prioritárias de intervenção?

A pesquisa se justifica ao se olhar a realidade socioeconômica e jurídica, que reforça a necessidade de garantir o direito de resposta ao trabalhador contra abusos do empregador. Além, da importância de combater o assédio moral no ambiente de trabalho, uma vez, que compromete a saúde física, social e emocional do indivíduo.

Buscou-se então, conhecer a realidade do problema abordado, visto que pesquisas desenvolvidas com essa temática poderão fornecer subsídios relevantes para a construção de uma norma jurídica voltada para as reais necessidades do trabalhador brasileiro vítima desse tipo de violência.

Nos serviços, a pesquisa contribuirá para nortear o plano de ação e favorecer intervenções que objetivem a melhoria da atenção proporcionada às vítimas de assédio. Os profissionais tendo acesso aos dados poderão viabilizar mudanças efetivas e duradouras. E os advogados poderão atuar de forma direcionada na seara Trabalhista. No âmbito acadêmico, o resultado da pesquisa ao ser socializado, possibilitará um repensar das práticas no campo do direito.

Portanto, o objetivo geral do estudo foi identificar a existência da prática do assédio moral nos ambientes de trabalhos, as formas de combate e o esclarecimento do problema. E os objetivos específicos foram conhecer as causas e consequências do assédio moral e investigar a intersetorialidade na atenção a vítima do assédio moral no ambiente de trabalho.

Trata-se de um estudo descritivo, bibliográfico, explicativo, com abordagem qualitativa. No estudo descritivo os dados são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, sem interferência do pesquisador. Esse tipo de pesquisa possibilita detalhar acontecimentos, situações e depoimentos que enriquecem a análise das informações de forma mais ampla.

O estudo bibliográfico utiliza-se de registros decorrentes de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, revistas, artigos, teses e outros. O pesquisador trabalha a partir da contribuição dos autores dos estudos analíticos constantes dos textos.

Na pesquisa explicativa o autor busca identificar fatores determinantes para a ocorrência dos fenômenos. Quanto à pesquisa qualitativa, entende que, com esse método de pesquisa, a interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas no processo, não sendo essas informações quantificáveis.

A utilização de pesquisa qualitativa, além de oferecer descrições ricas sobre uma realidade específica, ajuda o pesquisador a superar concepções iniciais e a gerar ou a revisar as estruturas teóricas adotadas anteriormente, oferecendo base para descrições e explicações muito ricas de contextos específicos.

Inicialmente foi realizada uma revisão bibliográfica, com consultas a livros, artigos científicos, revistas e páginas eletrônicas, com o objetivo de subsidiar a construção do instrumento utilizado na pesquisa.

Dessa forma, realizou-se acessos, através site [www.jusbrasil.com.br](http://www.jusbrasil.com.br), a documentos públicos armazenados na base de dados do TRT da 13ª Região e do

Tribunal Superior do Trabalho - TST, entre os dias 10 e 14 de janeiro de 2015. Os dados extraídos foram analisados e deram base a realização da pesquisa.

Foram encontrados 167 casos, todos buscando configurar a existência do assédio moral no ambiente de trabalho. No entanto, desses somente 13 casos de fato foram caracterizados como assédio moral, sendo descritos apenas 5 desses casos, delimitando, assim, o objeto de estudo dessa pesquisa.

A partir do acesso aos dados do TRT e do TST de estudos dos processos sobre a temática, possibilitaram a observação de fatores considerados essenciais para identificar os objetivos propostos na pesquisa.

O presente trabalho encontra-se estruturado em uma sequência de quatro capítulos, sendo este, o capítulo I e introdutório, no qual apresenta o tema e o problema de pesquisa, informa o objetivo geral e os específicos do trabalho, além de apresentar a justificativa, os aspectos metodológicos e a estrutura do trabalho.

Em seguida, no capítulo II é apresentado o referencial teórico no qual trata de abordar o conceito do assédio moral, uma breve abordagem histórica dessa violência, as características desse problema, sua classificação, bem como suas consequências e formas de combate.

Já o capítulo III falar dos aspectos legislativos do assédio moral, quanto à responsabilidade objetiva do empregador e dos direitos fundamentais nas relações de trabalho.

O capítulo IV deste trabalho concentra-se na análise e discussão dos resultados. E por fim, o capítulo V apresenta a conclusão geral referente ao objeto desta pesquisa.

## 2. ASSÉDIO MORAL

### 2.1 CONCEITO

O assédio moral, também denominado de coação moral, é definido como qualquer conduta que cause dano à saúde física, moral ou emocional do trabalhador. Uma triste realidade que acontece no mundo inteiro e que acomete trabalhadores de todas as idades, classes sociais, raças, níveis de escolaridade, dentre outros, e que ainda persiste, marcado por uma trajetória de situações humilhantes e vexatórias e por um processo lento em busca de humanização e justiça.

De acordo com Glockner (2004), o assédio moral, diante do contexto histórico, foi conhecido de diversas maneiras, como *coação moral* ou *pressão psicológica*, hoje a doutrina defende a hipótese de ser chamado de manipulação perversa ou terrorismo psicológico, sendo debatida em vários países de diversas formas, como *bullying*, *mobbing*, *harcelement moral*, dentro outras denominações no mundo inteiro.

Apesar das diversas terminologias usadas para a mesma definição, não diferem muito uns dos outros, existindo algumas diferenças culturais e organizacionais onde elas são empregadas e estudadas, tendo no geral, o mesmo objetivo de ferir a dignidade da pessoa humana.

Segundo Barreto (2000) o assédio moral é um fenômeno típico da globalização, que caracteriza-se pela exposição repetitiva e prolongada do trabalhador a situações constrangedoras e humilhantes. Uma forma de agressão à dignidade do ser humano, que busca excluir ou afastar o assediado de um determinado grupo ou mesmo leva-lo a sua demissão.

Hirigoyen (2002) refere-se ao assédio moral como toda forma abusiva, manifestada sobre tudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, que buscam desestabilizar a personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica do indivíduo.

Já Leyman (2000) afirma que é uma interação social, através da qual um indivíduo é atacado por um ou mais indivíduos de forma diária e continuada durante

meses, levando a pessoa assediada a sentir-se numa posição completamente desprotegida e correndo um elevado risco de exclusão.

Hirigoyen (2002) relata, ainda, que em uma organização existem conflitos e desentendimentos em momentos de irritação, mas que não são significativos, pois esses atos isolados não configuram a prática do assédio dentro do ambiente de trabalho, apesar de que também geram danos as partes. E que para a configuração da coação moral, é necessário, à prática reiterada do assédio dentro do ambiente de trabalho, um conjunto de ações que leva o assediado a degradação de sua vida laboral, e que possa trazer danos a sua saúde, além de ofender a sua dignidade.

## 2.2 ABORDAGEM HISTÓRICA SOBRE O ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é tão antigo quanto a expressão trabalho. E ao analisar os fatos históricos da sociedade e as relações existentes a época da colonização pelos portugueses, se constatou essas condutas abusivas na escravidão dos negros vindos da África, na exploração das populações indígenas e no sistema feudal; onde o homem usurpava a mão de obra existente para auferir lucros, não tão diferente dos dias atuais (DUARTE, 2010).

Apesar de, o assédio moral ter sua origem desde as primeiras formas de relação humana, ele se desencadeou com mais intensidade nas últimas décadas, advindo principalmente das transformações econômicas sofridas no mundo, influenciando diretamente nas relações de trabalho (BARRETO, 2000).

De acordo com Hirigoyen (2002), com o advento do capitalismo e conseqüente globalização, juntamente com a crescente competitividade entre as empresas e a busca incessante pelo lucro, o mundo organizacional tornou-se cada vez mais competitivo e difícil de conquistar e manter uma posição de destaque no mercado de trabalho, devido às cobranças e pressões que seus empregados sofrem diariamente para alcançar suas metas. Tudo isso contribui para tornar as relações saudáveis nos ambiente de trabalho, em uma competitividade agressiva e desleal, provocando certo grau de instabilidade na empresa, contribuindo de forma significativa para o crescimento acentuado desse tipo violência nos postos de trabalho.

O homem passou a explorar ele mesmo, um meio de produção, com alta produtividade e baixo custo, sendo este o desafio encontrado nas grandes organizações, um mundo competitivo, onde a valorização do profissional e principalmente do indivíduo fica em segundo plano, dando lugar a uma escala de produção, onde a impunidade é o combustível que ratifica tamanha covardia. O trabalho dessa forma não cumpre sua função social, que seria a de proporcionar condição digna de vida, não apenas financeira, mas principalmente a de promover a integração social do indivíduo, além da valorização do ser humano (BARRETO, 2000).

Para Duarte (2010) o assédio moral, considerado um dos piores problemas sociais identificado no mundo inteiro, só começou a ser debatido nas últimas décadas, através de pesquisas nas áreas da Psicologia e Sociologias. E por ser um tema multidisciplinar, passou a chamar a atenção em outras áreas da ciência, dentre elas o próprio Direito, com o intuito de conhecer os pontos principais do problema bem como os meios de coibi-los e sana-los.

Nas últimas décadas, intensificou-se, na Europa, o estudo do assédio moral como forma de violência e sofrimento no trabalho. O tema foi ganhando proporções internacionais, que em alguns países, como França, Suíça, Noruega, Austrália e Itália passaram a produzir leis visando coibir o assédio moral no ambiente de trabalho (DUARTE, 2010).

No Brasil, o assédio moral no ambiente de trabalho vem ganhando destaque, principalmente, nos Tribunais Regionais do Trabalho, no setor público Estadual e Municipal, e no Congresso Nacional. Mas, foi a partir do ano de 2000 que o assunto ganhou força, após a publicação da obra sob o título “Uma jornada de humilhações”, realizada pela Doutora Margarida Barreto, médica do trabalho, na sua tese de Mestrado em Psicologia Social, onde vem sendo discutido amplamente em diversos meios de comunicação, disseminado através de projetos científicos, palestras e fóruns (BRITO, 2010).

Dessa forma, a história mostra que o processo evolutivo trouxe mudanças na relação de trabalho, a tutela da dignidade humana prevista na Carta Magna, aliado a outros direitos e garantias sociais, com o objetivo de buscar um equilíbrio nas relações sociais e uma sociedade mais justa, regrada por comportamentos éticos e distintos.

### 2.3 CARACTERÍSTICAS DA CONDUTA ASSEDIOSA

O assédio moral se evidencia através de condutas abusivas, que possa atentar contra a dignidade ou a integridade física do indivíduo, ameaçando seu emprego ou degradando seu ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2002).

Para determiná-lo, é imprescindível a presença dos elementos caracterizadores da conduta assediadora como conduta abusiva, reiteração da conduta, habitualidade, finalidade de exclusão e o dano psíquico na vítima, que juntos identificam se determinada conduta é ou não elementos definidores da prática do assédio moral (SILVA, 2005).

Assim, entende-se que, para sua configuração, não basta um ato isolado ou um simples desentendimento em momentos de tensão dentro do ambiente de trabalho, mas que, para caracteriza-lo é necessário à repetição e habitualidade de comportamentos ofensivos e hostis, que se prolongue num espaço de tempo, com a intencionalidade de expor o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capaz de prejudicar, ridicularizar e desmoralizar o empregado (SILVA, 2005).

De acordo com Hirigoyen (2002), o assédio justifica os fins pelo os meios, através das agressões do superior na linha hierárquica, dotado de autoritarismo, que se vale de sua posição para sufocar o empregado com o seu poder diretivo, sobrecarregando-o com jornadas de trabalhos excessivas, não podendo se quer fazer qualquer indagação, tudo com o pretexto de manter o bom andamento da empresa.

Para Barreto (2000) esses fenômenos produzem efeitos imperceptíveis aos olhos humanos, se exteriorizando através de críticas, indiferenças, rigor excessivo, exigências no cumprimento de tarefas humanamente impossíveis de serem alcançadas, além de censuras diante dos demais funcionários, expondo ao público situações que possa desestabilizar a vítima.

Essas práticas surgem como algo inofensivo ou dissimulado dentro da empresa, se propagando através de brincadeiras maldosas e ofensivas, envolvendo o assediado em um contexto de atos desleais e traiçoeiros. De início a vítima não se deixa mostrar ofendida, contudo esses ataques se intensificam com o passar de tempo, coagindo-a para levá-la a uma situação de inferioridade, que passa a sofrer em silêncio durante um período maior de tempo (HIRIGOYEN, 2002).



O assédio moral expõe as pessoas, com o objetivo de desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação entre vítima e o ambiente de trabalho, podendo causar desordens emocionais, afetar a dignidade e identidade da pessoa humana, modificar valores, motivar danos psíquicos, interferir na saúde de forma negativa e na qualidade de vida, como também pode até levar à morte (TAQUETTE, 2007).

Percebe-se, então, que o assédio é um tipo de violência que acontece frequentemente, não apenas na iniciativa privada, mas também nas instituições públicas. Este tipo de crime contribui tanto para a discriminação no ambiente de trabalho, como também para a degradação das relações de trabalho e a exclusão social.

#### 2.4 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral se apresenta como uma violência que afeta as relações de trabalho, distinguindo-se através do grau de hierarquia e subordinação dentro da empresa. Dessa forma, faz-se necessário fazer uma breve explanação sobre as formas de manifestação, suas espécies e os tipos de agressores, para poder identifica-lo.

As formas de manifestação do assédio moral ocorrem em virtude das relações interpessoais, sendo mais comum entre os superiores e seus subordinados, chamada de modalidade vertical descendente. Também pode ocorrer a modalidade horizontal, e em alguns casos o assédio moral misto, estabelecidas de acordo com a hierarquia dentro organização (THOME, 2009).

O assédio moral vertical ocorre entre chefes e superiores contra os subordinados ou inferiores, e vise-e-versa, se caracterizando por relações autoritárias, severas e desumanas, na qual impera o excesso de desmando, as disputas internas e manipulações associadas aos interesses individuais. Nesse caso, exige dos trabalhadores mais empenho, eficiência, disposição e vigor, em troca da manutenção do seu próprio emprego, objetivando a obtenção de ganhos e produção a baixo custo (BARRETO, 2000).

Segundo Nascimento (2009), o assédio moral vertical, pode ser dividido em duas modalidades: *Assédio Moral Vertical Descendente*, que é a relação de assédio

mais comum de acontecer dentro das organizações, onde os subordinados são assediados pelo superior, podendo ocorrer também, por um sócio ou um dono da empresa contra o encarregado pelo trabalho, ou direcionada diretamente ao empregado na escala mais inferior da empresa. O superior dotado de autoritarismo e sentimento de tirano, impõem obrigações, ao seu subordinado, intangíveis ou até humanamente impossível de se realizar, com isso tenta assediar a vítima com comportamentos perversos e antiéticos, sempre com a finalidade de ridicularizar e principalmente de isolá-la dos demais, fazendo com que a mesma se afaste do trabalho.

Alkimim (2006) acrescenta que esse tipo de assédio tem como objetivo precípuo, em regra degradar o ambiente de trabalho de um determinado empregado, que representa uma ameaça ao seu superior, no que tange ao cargo que ocupa dentro da organização.

Hirigoyen (2002) complementa que se buscam fazer com que os empregados creiam na ideia de que eles devem estar dispostos a acatar tudo o que for imposto em troca de seu posto de trabalho. O que identifica a utilização do poder diretivo e disciplinar do empregador, para fins de uso indiscriminado e irresponsável, bem como para se esquivar de verbas trabalhistas.

As consequências se agravam, propiciando a maiores danos pelo fato da vítima ser a parte frágil e despreparada da relação para enfrentar esse tipo de problema. Sem ter a quem pedir ajuda, pois, os possíveis ajudantes temem por represálias ou perseguições, a vítima se divide entre a necessidade vital de manter seu emprego e o sustento de sua família, com as constantes ofensas e violência psíquica a sua saúde (HIRIGOYEN, 2002).

O outro tipo assédio moral vertical é *Assédio Moral Vertical Ascendente* é a forma mais rara de acontecer, mas não é impossível. E ocorre quando um grupo se une com o intuito de afrontar e destituir o seu superior/chefe na linha hierárquica dentro da organização. Esse tipo de assédio manifestado através de atos de hostilidade, desacatos das ordens dos superiores, boicotes das suas decisões, acaba por levar o mesmo a pedir a sua própria demissão, por se sentir desrespeitado e desacreditado dentro da própria empresa.

O assédio moral horizontal ocorre entre funcionários de uma mesma organização, com o mesmo nível de hierarquia e estabilidade, incentivados muitas vezes pela própria empresa, que colabora com a prática de disputas internas,

incentivando a competitividade entre funcionários, motivados por metas simbólicas e muitas vezes impossíveis de se alcançar (HIRIGOYEN, 2002).

De modo geral Hirigoyen (2002) afirma que, esse tipo de conflito surge como produto da inveja, ciúme, ambição, individualismo e rivalidade, podendo ter sua origem ainda em inimizades pessoais e também em questões sociais como a xenofobia e aversão de alguns a opção sexual. O assédio horizontal manifesta-se, entre outros, por brincadeiras maldosas, gracejos, piadas, grosserias, gestos obscenos, menosprezos e isolamentos.

Por último o assédio moral misto, sendo necessário que existam três personagens para a sua configuração. Ocorre quando de um lado está a vítima e do outro lado está um agressor com nível hierárquico idêntico a esta e o outro com nível hierárquico acima desta. Dessa forma a vítima pode ser tanto o superior/chefe da empresa como o inferior/subordinado da relação danosa, sendo atacada por todos os meios possíveis e níveis dentro da organização (HIRIGOYEN, 2002).

Em alguns casos, a empresa tem conhecimentos das agressões, mas se mantém omissa diante do problema, ao invés de combater e repudiar esse tipo de comportamento. Já que a organização deve agir sempre guiada pela justiça social, punindo os eventuais assediadores, evitando assim, que o assédio se alastre entre todos os empregados, tomando nota de referência a punição imposta, além de criar políticas de prevenção e alternativas dentro da empresa para que o assediado possa denunciar as ofensas sofridas.

## 2.5 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral, fruto da indiferença humana, causa medo e terror psicológico nas vítimas e ocasiona ainda a degradação do ambiente de trabalho. E as razões que levam o agressor a escolher o alvo do assédio são inúmeras. Podendo ser qualquer um que ameasse seu posto dentro da empresa ou mesmo provoque ciúmes, invejas, e que tenham uma competência invejada diante dos demais (HIRIGOYEN, 2002).

Segundo Hirigoyen (2002) as principais causas discriminatórias do assédio moral são por motivos raciais ou religiosos; assédio em função de deficiência física ou doença, onde na maioria dos casos a empresa isola a vítima dos demais; assédio

em função de orientações sexuais, onde o empregador temendo ser taxado de preconceituoso, destina tarefas inúteis e humilhantes a vítima, a fim de favorecer sua demissão; e o assédio discriminatório de representantes de funcionários e representantes sindicais.

Aguiar (2006) relata ainda outros atos discriminatórios do assédio moral no ambiente de trabalho como a revista diária de pessoal utilizada como pretexto para constranger, ofender e intimidar o funcionário. Sendo mais comuns em empresas que comercializam objetos pequenos e valiosos, visando evitar furtos e proteger seu patrimônio; também existe os atos de improbidade, furtos e roubos, onde o empregador muitas vezes, acusa o funcionário por tal ato, para criar um motivo para sua demissão.

Ainda, tem o assédio moral por maus tratos verbal, físico ou sexual. Quando as hostilidades chegam a esse estágio de maus tratos, o assédio moral já está bem visível e declarado. E a vítima não tem mais suas queixas atendidas ou pode estar estigmatizadas, e as testemunhas que sabem o que está ocorrendo não podem fazer nada porque também estão aterrorizadas. Essas atitudes podem ser frequentemente observadas quando existe inveja por parte de colegas e por parte do próprio chefe AGUIAR (2006).

Para Barreto (2000) o processo de degradação dos seres humanos no ambiente de trabalho se dar de diversas formas. Uma delas é quando o assediador tem caráter Narcisista, trazendo ocultamente o desejo de ser reconhecido como o melhor. Exigindo que toda a empresa o admire. E aqueles que apontem suas falhas ou demonstrem indiferença são perseguidos de forma repetitiva. Para isso, o assediador utiliza-se de poderes que possui em razão do cargo que exerce e de métodos morais e imorais, que acarretarão consequências graves a saúde física e psicológica do servidor.

## 2.6 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral nas relações de trabalho configura-se como um problema grave, devido às várias consequências que ele acarreta, desde consequências físicas até emocionais. Uma violência, extremamente frequente, que repercute de forma significativa na saúde do assediado, causando danos graves à vítima e a seus

familiares, ao assediador, à empresa ou instituição e à sociedade (FERREIRA, 2010).

Segundo Hirigoyen (2002), os danos à saúde do empregado são os mais variados possíveis, e aparecem de acordo com o perfil do assediado. Na maioria das vezes, o assédio moral, leva a saída da vítima do emprego, num estado de saúde muito debilitado, ficando sem condições físicas e mentais para se realocar no mercado de trabalho. Visto que a pessoa poderá não mais ter condições de voltar a trabalhar, e o terror aumenta por ser este o único meio do sustento de sua família, tornando muitas vezes a doença mais grave.

Para Guedes (2004) os problemas físicos podem recair sobre o aparelho digestivo, ocasionando bulimia, problemas gástricos diversos e úlcera. Sobre o aparelho respiratório a queixa mais frequente é a falta de ar e a sensação de sufocamento. Sobre as articulações podem ocorrer dores musculares, sensação de fraqueza nas pernas, sudorização, tremores, como também dores nas costas e problemas de coluna. Sobre o coração os problemas podem evoluir de simples palpitações e taquicardias para o infarto do miocárdio. E ainda, enfraquecem o sistema imunológico reduzindo as defesas, possibilitando o aparecimento de diversos tipos de infecções e viroses.

Dentre as consequências psicológicas e comportamentais nas vítimas do assédio moral está o uso de álcool e drogas, depressão, ansiedade, distúrbios da alimentação e do sono, inatividade física, baixa autoestima, comportamento sexual inseguro, fobias e síndrome do pânico, sentimentos de vingança, agressões e comportamentos suicidas (TEIXEIRA, 2009).

A maioria desses sintomas não poderá ser percebida no ambiente de trabalho, visto que, os trabalhadores vítimas do assédio moral tentam disfarçar alguns sintomas, por ter medo de perder o emprego.

As consequências não se limitam à vida do empregado, a empresa ou instituição também acaba sentindo os reflexos. Cresce as chances de perder outros empregados que presenciam a situação, aumentando as despesas previdenciárias e despesas com serviços jurídicos. Também pode acarretar outros prejuízos como redução da produção ou da eficiência dos serviços prestados, além de desgaste perante seu público alvo e diminuição do número de clientes (FERREIRA, 2010).

Para Brito (2010) o empregador também sofre consequências. Uma vez atribuída a existência de culpa, o assediador será responsabilizado pelos danos materiais e morais sofridos pelas vítimas, onde responderá civil e criminalmente.

Com relação às consequências para a sociedade de maneira geral, podemos citar entre outras os benefícios previdenciários temporários ou muitas vezes permanentes, que sobrecarregam a Previdência Social e ainda o aumento dos custos na área da saúde (BRITO, 2010).

Dessa forma, o assédio moral que atinge a sociedade como um todo, precisa ser identificado, analisado e combatido, a fim de minimizar os efeitos prejudiciais a convivência humana.

## 2.7 FORMAS DE COMBATE DO PROBLEMA

A partir da visualização das consequências físicas e emocionais que o assédio moral pode acarretar, as organizações começam a dar importância à elaboração de medidas e ações com o objetivo de prevenir e combater a ocorrência deste tipo de violência, além de uma forma de amenizar os custos despendidos em decorrência da incidência de casos de maus tratos e assédio de seus funcionários.

Para Guedes (2006) as medidas de prevenção adotadas por gestores muitas vezes são desenvolvidas devido a uma questão meramente “política” e nem sempre são eficientes a ponto de amenizar a ocorrência da violência. De modo que para a redução dos casos de assédio é necessário coibir os fatores que possam provocar estes comportamentos, bem como aumentar a divulgação das consequências de tais atitudes para os agressores e para os gestores organizacionais.

Todavia, os gestores devem estar cientes que não somente políticas de prevenção devem ser construídas, mas também as intervenções precisam ser bem formuladas e aplicadas.

Algumas propostas de prevenção estão sendo utilizadas e com resultados positivos para a obtenção de um ambiente de trabalho mais sadio e propício, implicando conseqüentemente na inibição e diminuição da prática do assédio moral. Dentre elas, Ribeiro (2005) cita as políticas sindicais de prevenção, as ações empresariais, a intervenção do Ministério Público do Trabalho e os Projetos de lei.

A participação dos Sindicatos no processo de formação e mudanças do assédio, se faz de extrema valia, já que eles visam tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas, com o objetivo de lhes proporcionar melhores condições de vida (DELGADO, 2006). O marketing social também tem sido uma ótima arma dos sindicatos para combater a conduta perversa, na medida em que ajudam na conscientização e combate dessa prática.

Para Silva (2005) constituem-se poderosos instrumentos para a prevenção do assédio moral nas empresas, conscientizar e fomentar bons valores e princípios e estabelecer programas e políticas tendentes a consolidar parâmetros éticos no ambiente de trabalho.

Guedes (2006) confirma que medidas como mudanças nas condições de trabalho, no comportamento da direção, melhoria da condição social de cada indivíduo, bem como melhorias de padrão de modalidade do setor, contribuem de forma significativa para um melhor ambiente de trabalho, repercutindo dessa forma nas condutas dos empregados, prevenindo a ocorrência de atitudes perversas como o assédio moral.

Assim, medidas como a criação de um código de ética ou de conduta, sistema de ouvidoria, inserção do tema em informativos, palestras e capacitação dos funcionários e principalmente dos gestores são aspectos de prevenção importantes.

Para atuar frente a coação moral, pode-se citar ainda o Ministério Público, já que entre suas principais metas institucionais de atuação destaca-se o combate a todas as formas de discriminação no trabalho, bem como a defesa do ambiente trabalho. Este órgão utiliza-se de inquérito civil e outros procedimentos administrativos para assegurar a observância dos direitos sociais, bem como ajuizar ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho para a defesa dos interesses individuais dos trabalhadores (LEITE, 2007).

Diversos projetos de lei tramitam no Congresso Nacional com o objetivo de regular a questão do assédio moral. Dentre tais projetos destacam-se os que alteram o Código Penal e um que altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Há ainda Projetos de Lei no âmbito Federal, que se encontram em tramitação, apresentando o assédio moral nos mais variados aspectos. No entanto, cabe ainda ao Poder Judiciário dificultar tal prática, através da aplicação severa de todas as medidas cabíveis contra os assediadores.

### 3. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL AO ASSÉDIO MORAL

#### 3.1 ASPECTOS LEGISLATIVOS DO ASSEDIO MORAL

O assédio moral envolve questões de ordem constitucional, uma vez que viola os princípios e garantias estabelecidas na nossa Constituição da República Federativa do Brasil (CF) de 1988, ferindo direitos basilares do indivíduo, como o princípio norteador da dignidade da pessoa humana. Esses direitos conquistados através de lutas e processos dolorosos há anos, vêm sendo violados e usurpados nas relações de trabalho (LOPES, 2011).

Para Brito (2010) pouco tem se feito para dirimir esse tipo de agressão, hoje no Brasil existem apenas algumas leis esparsas que tratam isoladamente do problema, sendo a grande maioria de caráter municipal e geralmente se voltam para os servidores da própria instituição.

Apesar de não haver uma lei específica na esfera federal, existem hoje alguns projetos de lei tramitando no país, em nossas casas legislativas, como por exemplo, o Projeto de Lei 4.326 de 2004, que cria o dia Nacional da Luta contra o Assédio Moral, de iniciativa da Dep. Fed. Maria José da Conceição Maninha (BRITO, 2010).

Outro projeto de suma importância para esse tema, é o Projeto de Lei nº 4.742, de 23 de maio de 2001, de autoria do Dep. Fed. Marcus de Jesus do (PL/PE), que pretende incluir no Código Penal Brasileiro, o art. 146-A, com a seguinte redação:

“Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral. a pena fixada é de detenção de três meses a um ano, além da multa.”

Esse projeto busca tipificar o crime de assédio moral no trabalho, com a justificativa que as pessoas sofrem agravos em sua saúde psíquica e física, causados pela prática de condutas delituosas dos chefes que submetem os empregados a atitudes tendenciosas e discriminatórias, criando o art. 146-A, dentro do Capítulo que trata dos Crimes Contra a Liberdade individual.



Em 15 de maio de 2001, o ex-presidente da República Fernando Henrique Cardoso, buscando identificar e combater o problema, promulgou a Lei nº 10.224, com o propósito de coibir o assédio sexual, uma espécie de assédio moral (BRITO, 2010).

Para Barreto (2000) é lamentável que não exista uma lei que trate com exclusividade sobre esse tema, que vem assolando os ambientes de trabalho, causando inúmeros prejuízos de natureza psicológica, além de afetar questões sociais e familiares.

Brito (2010) considera que é necessário recorrer à legislação genérica existente, para punir e assegurar uma indenização justa a vítima do assédio, por se tratar dos direitos e garantias do indivíduo, inerentes aos cidadãos em geral. E que as garantias desses direitos individuais e coletivos são tratadas em matérias de leis ordinárias, onde busca preservar a personalidade do indivíduo, a manutenção de seu emprego, a defesa de sua saúde e a proteção contra condutas abusivas e degradantes no ambiente de trabalho.

Esses direitos individuais e coletivos devem ser observados primeiramente nos textos da Constituição Federal de 1988 que se fundamenta na dignidade da pessoa humana, expresso no art. 1º Inciso III e que por si só é base para se propor medidas reparatorias e indenizatórias com efeitos em danos morais e materiais, causados por essa prática assediadora (BRASIL, 1988).

Para Brito (2010) existe na Constituição Federal de 1988 dispositivos, capazes de garantir a estabilidade no emprego, como um direito social expresso, além de proteger contra a despedida sem justa causa, prevendo uma indenização compensatória, prevista em lei, caso venha ocorrer.

O assédio moral acarreta danos à vida da vítima, atingindo diretamente nas relações sócio afetivas, nessa linha, o artigo 5º da CF/ 1988 dispõe sobre os direitos de igualdade e liberdade para todos, como forma de inibir o processo de desenvolvimento do assédio moral. O art. 5º traz, ainda, dois incisos, que merece destaque, por se tratar da proteção constitucional da privacidade do cidadão, onde no inciso V é “assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;” e no inciso X “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (BRASIL, 1988).

Contudo, a Constituição Federal através do art. 1º, Incisos III e IV, combinados com o art. 5º, e Incisos V e X, são as bases fundamentais para se propor ações de caráter reparatório e inibitório dessa prática ilegal e ofensiva.

Brito (2010) também relata a importância do trabalho na vida do homem e a necessidade dele ser desenvolvido em condições dignas, expresso através da Declaração Universal dos Direitos Humanos no inciso I do art. 23, que:

“I- todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e a proteção contra o desemprego.”

Nesse contexto, o trabalho tem a função de servir como amparo, como um instrumento de melhoria e condição social, socializando o indivíduo ao meio onde vive.

O novo Código Civil Brasileiro (2002) faz menção ao problema através da Lei nº 10.406, que dispõe no artigo 186 que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.” E no artigo 187 que “também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.” Já o art. 927 do mesmo texto reafirma a obrigação de indenizar no caso previsto: “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

O texto em questão deixa claro que independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar risco para os direitos de outrem, haverá obrigação de reparar o dano.

Mesmo com medidas capazes de punir aquele que pratica essa conduta, o prejuízo causado a vítima é de natureza psicológica, deixando sequelas que se torna difícil sua reparação. Neste sentido, tornasse difícil de mensurar o tamanho do dano em sua vida e para equiparar ou convertê-lo em indenização, essa deve servir como corretiva e punitiva, além de amenizar o sofrimento da vítima.

Partindo para a esfera Trabalhista, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) assevera no art. 483 que:

Art. 483 – 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;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º – O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º – No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º – Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

Nesse artigo estão elencadas todas as possibilidades dadas ao empregado em caso de extinção do contrato de trabalho por rescisão indireta, por descumprimento do empregador, onde se ressalta ainda a configuração da prática do assédio.

De acordo com Brito (2010) essas garantias previstas no artigo indigitado da CLT asseguram ao empregado à indenização prevista em lei específica, em caso do rompimento do contrato sem justa causa. E que ela por si só, não atenta ao problema em série, mas, cumuladas com outros dispositivos legais, produzem efeitos capazes de garantir integralmente os direitos do indivíduo.

O caráter do assédio não está tipificado no Código Penal Brasileiro, mas, apesar de não haver um tipo penal próprio, a legislação pertinente atende a sociedade na inibição da prática do assédio moral. É necessário evidenciar o grau

culpabilidade do agressor, pois, nesse contexto, a prova é meio contundente para se alegar algo e punir o agressor (BRITO, 2010).

Para que a queixa exista, é preciso dar muita atenção às provas. E mesmo expedindo jurisprudências em desfavor a essa prática, mesmo sem se ater a uma legislação específica, se fundamentando em leis genéricas e princípios norteadores do direito constitucional, o tema vem sendo debatido constantemente na seara trabalhista e em todos os tribunais pátrios. Como se pode ver, ainda há alguns passos a ser dados com relação ao combate ao assédio moral que cada vez mais aterroriza a sociedade. Uma lei em âmbito nacional, que venha reprimir, com mais força, o assediador, será uma grande arma contra esse grave fenômeno.

### 3.2 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

Quando o empregador ou preposto ultrapassa os limites de seu poder, causando danos a seu subordinado, surge a obrigação de reparar o dano causado, ainda que exclusivamente moral, estando assim, diante do instituto da responsabilidade civil, como cita Maria Helena Diniz:

“ A responsabilidade civil é aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal”.

Pela opinião de grande valia desta ilustre doutrinadora, a responsabilidade civil do empregador se dá pela má escolha ou pela falha de vigilância ou de instruções para o cumprimento das tarefas designadas, como também por não fiscalizar e coibir a prática do assédio moral dentro da empresa funda-se então em culpa “*in eligendo*”, “*in vigilando*” ou “*in instruendo*”. (DINIZ, 2003).

Rodrigues (2002) ressalta que, quando surge a obrigação de indenizar, está-se a frente de uma responsabilidade civil, que pode atribuir uma pessoa a reparar o dano causado a outra, por evento próprio, ou por fato de pessoas ou coisas a qual dela dependam.

Entende-se no ensinamento aludido que, o empregador assume o risco inerente da atividade exercida pelo seu preposto, empregado ou serviçal, no exercício

da função ora designada, este que é intrínseco ao próprio serviço prestado, desta forma Diniz (2003) assevera que, é dever do empregador reparar o dano causado, em detrimento do seu dever legal de suportar com os prejuízos ocasionados.

É de se ressaltar ainda, sobre a responsabilidade contratual do empregador na prática dessa conduta assediadora, que incorre no inadimplemento da obrigação contratual, que além de gerar o dano moral e material, gera o dano trabalhista, logo é responsável direta pela reparação do dano (RODRIGUES, 2002).

Esta situação está legalmente prevista no artigo 927 do Código Civil (2002), em seu parágrafo único, onde prescreve a obrigação de reparar o dano causado a outrem, destacando que independe de culpa, e que está intrínseca a conduta do ser humano, não considerando se ela é negativa ou positiva (DINIZ, 2003).

Essa prática se funda num ato ilícito, que viola os princípios gerais do direito, onde o transgressor ultrapassa os limites estabelecidos pela norma, agindo ainda, em desacordo com os princípios éticos e morais, não havendo necessidade de existir relação jurídica entre as partes envolvidas para comprovar o dano (VENOSA, 2007).

O instituto da Responsabilidade Civil, como já bem explicitado, tem o fim precípuo de reparar os danos experimentados pela vítima, por parte do autor, dado que, na maioria dos casos, se não dizer em todos, não é possível que a situação retorne a ser como era antes, “*restitutio in integrum*”, dessa forma, determina uma indenização levando-se em conta a extensão e gravidade do dano, como forma de recompensar o prejuízo sofrido pela vítima (RODRIGUES, 2002).

O Código Civil no art. 932, Inciso III, estabeleceu a responsabilidade objetiva do empregador no âmbito do assédio moral, onde estabelece que o empregador ou comitente é responsável civilmente pelos seus empregados, prepostos e serviçais, no exercício de seu trabalho ou em detrimento deste, imputando as obrigações e deveres para com o ofendido dignamente.

Desse modo, Venosa (2007) prescreve que o empregador assediado moralmente e até fisicamente, pode pleitear na Justiça do Trabalho a reparação pelos danos sofridos a sua imagem e honra contra a empresa empregadora, fundamentada através da corroboração da conduta ilícita do empregador ou comitente.

Nesta ótica é importante apontar que, embora o Código Civil tenha mantido a responsabilidade subjetiva no art. 186, onde se fundamenta na culpa, empregada em sentido amplo, para apontar não só a culpa em sentido estrito, mas também o

dolo optou pela a responsabilidade objetiva, que mais abrangente e enraizado as suas cláusulas.

Por fim, Alkimin (2006), assevera que o empregador ou comitente, no uso de seu poder diretivo sobre o empregado ou subordinado, deve velar, prevenir e principalmente fiscalizar condutas ou procedimentos que atentem contra a vida a do outro, devendo adotar ações necessárias para garantir a integridade física e psíquica do empregado, bem como manter padrões pautados na ética e na moral.

### 3.3 DIREITOS HUMANOS NA RELAÇÃO DO TRABALHO

O debate sobre as responsabilidades do setor empresarial em relação aos direitos humanos vem ganhando força ao longo dos últimos anos, marcadamente a partir da década de 90, quando a globalização econômica atingiu seu auge e o impacto da economia na vida das pessoas, em todo o mundo, ficou cada vez mais evidente.

Para Delgado (2006), o trabalho deve ser compreendido em sua significação ética, o que quer dizer que o homem deve ter assegurado, por meio do trabalho digno, sua consciência de liberdade, para que possa construir-se e realizar-se em sua identidade como trabalhador.

O direito ao emprego sempre esteve no centro do debate das questões trabalhistas. Abolida a escravidão, o trabalho passou a ser valorizado como meio lícito para garantir a subsistência, abrindo caminho para o reconhecimento da dignidade daquele que trabalha (MENDES, 2008).

A Constituição Federal (CF) de 1988, que foi elaborada durante o período de redemocratização do Brasil, é a lei suprema de um país. É ela quem estabelece os princípios a serem observados pelo legislador, pelos governantes e por toda a população do país.

Nesse contexto, ao se elaborar novas normas para o ordenamento jurídico, todas as demais leis que forem elaboradas no país devem respeitar as disposições constitucionais. É a Constituição que prevê alguns direitos que chama de fundamentais, que são aqueles direitos básicos do ser humano. Incluídos em tais direitos, estão os chamados direitos sociais, relacionados com o princípio da igualdade, previstos no artigo 6º, tais como direito à educação, à saúde, ao trabalho

e à moradia. Portanto, o direito ao trabalho é um direito fundamental e deve ser plenamente garantido. Além do artigo 6º, outros dispositivos constitucionais dizem respeito ao direito ao trabalho, em especial o artigo 7º (BRASIL, 1988).

As relações de trabalho, marcadas pela desigualdade de poder entre as partes envolvidas no conflito, vêm se apresentando como um campo fértil para debater a questão, notadamente o artigo 7º da Carta Constitucional de 1988 apresenta um extenso rol de direitos trabalhistas como fundamentais, que não só vai sustentar o corpo legal infraconstitucional, como definir parâmetros decisórios para as situações-limite (MENDES, 2008).

Ao tratar dos direitos trabalhistas, o artigo 7º constitui direito fundamental a proteção da relação de emprego “contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos” (BRASIL, 1988).

Importante princípio trazido já no primeiro artigo da Constituição Brasileira é a dignidade da pessoa humana, uma qualidade intrínseca, inseparável de todo e qualquer ser humano e também, logo em seguida, vêm estabelecidos como princípios os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Existem documentos que afirmam os direitos individuais, como a Carta Magna (1215), a Petição de Direito (1628), a Constituição dos Estados Unidos (1787), a Declaração Francesa dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789), e a Declaração dos Direitos dos Estados Unidos (1791) são os precursores escritos para muitos dos documentos de direitos humanos atuais.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, é o primeiro documento a fixar internacionalmente uma relação de direitos pertencentes ao ser humano, independente de classe social, raça ou faixa etária. Sendo seus princípios inseridos nas principais constituições contemporâneas e os seus trinta artigos fixaram um código universal dos direitos humanos ao constituir uma súmula de direitos e deveres fundamentais do homem, sob os aspectos individual, social, cultural e político, com o objetivo de promover o reconhecimento universal dos direitos humanos e das liberdades fundamentais (DELGADO, 2006).

Nessa perspectiva, os Direitos Humanos são direitos que transcendem os direitos fundamentais, em decorrência de seu conteúdo ser dotado de uma ordem de princípios universais, válidos em todos os lugares e em todos os tempos, para todos os povos, independentemente de mera positividade jurídica.

Por intermédio dos Direitos Humanos, luta-se pela democracia, pela materialização da igualdade de oportunidades, pela utilidade social do direito, pelo aprimoramento dos métodos de interpretação do direito e pela constitucionalização dos direitos sociais.

Para delgado (2006) o aumento das relações de poder entre os homens é uma característica que marca a época contemporânea, devido à objeção a um modelo de poder centralizado, a vulnerabilidade das instituições e o sistemático descumprimento da norma. Com isso, conseguir um emprego é difícil para aqueles que ainda não ingressaram pela primeira vez no mercado de trabalho, pois, poucas são as oportunidades que oferecem condições dignas de trabalho. Mesmo assim, pela necessidade da sua manutenção, muitos trabalhadores sujeitam-se a trabalhos em situações precárias, perigosas ou insalubres.

Existem, ainda, grupos na sociedade que são discriminados pelo mercado de trabalho, como é o caso de mulheres, negros, pessoas com deficiência, jovens sem experiência profissional anterior, ex-presidiários e idosos. Para esses, a dificuldade é dobrada para a colocação profissional, já que além dos problemas enfrentados por qualquer trabalhador em busca de emprego, sofrem visível discriminação (MENDES, 2008).

Novos conflitos, marcados principalmente pelas relações de poder entre os particulares, dar lugar ao assédio moral, um problema que afronta à dignidade da pessoa humana, visto que o empregado é atingido de maneira que sejam reduzidos ou até mesmo aniquilados seus méritos, suas qualidades e prestígio, sujeitando-o ao desprezo próprio e a perda da autoestima (HIRIGOYEN, 2002).

Dessa forma, para Delgado (2006) o trabalho além de assumir uma posição de fonte do sustento humano, consiste em dignificar a existência do homem. E a defesa moral da pessoa é um dos objetivos atuais do direito do trabalho. E a reparação do dano moral já faz parte definitiva das questões trabalhistas.

O direito do trabalho, já visto anteriormente, é um dos direitos humanos fundamentais reconhecido mundialmente e garantido expressamente pela Constituição brasileira. E justamente por ser um direito fundamental, o trabalho deve estar presente na vida das pessoas de modo digno e efetivo.

E a violação dos Direitos Humanos fere a dignidade do ser humano e ao direito social ao pleno emprego, em uma ordem democrática carente de valores, ideais e utopias. É preciso crer em um direito mais humano, um direito libertador das



classes oprimidas e da dignidade fundamental de cada ser humano, pois a titularidade desses direitos funda-se na própria existência do homem (MENDES, 2008).

De acordo com Delgado (2006) o Estado, nas esferas federal, estadual e municipal, deve desenvolver programas de modo a proporcionar a efetivação das leis trabalhistas e a criação de novos empregos. Ele tem o dever de combater o desemprego e as condições subumanas de trabalho. As organizações devem também oferecer mecanismos efetivos de remediação quando se envolver em violações dos direitos humanos, pois elas são importantes para a geração de empregos e riquezas em todo o mundo. Além disso, a sociedade em geral também pode ter sua parcela de contribuição para melhorar esse cenário.

O maior desafio atualmente é, portanto, criar mecanismos para garantir a efetividade dos direitos sociais básicos de cidadania, através da exploração sistemática oferecida pelo próprio direito. E a história, no Brasil e no mundo, mostra a luta em favor dos Direitos Humanos, sendo que novos direitos precisam ser proclamados e as pessoas precisam ter consciência de sua dignidade e do direito social ao pleno emprego.

## 4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para atender os objetivos, encontrou-se 13 casos de assédio moral no ambiente de trabalho acessado na base de dados do TRT da 13ª Região e do Tribunal Superior do Trabalho - TST, durante o período de 10 a 14 de janeiro de 2015. Desses, foram escolhidos e descritos cinco casos. Os resultados serão apresentados nas discussões a seguir:

### 4.1 APRESENTAÇÃO DO ESTUDO JURISPRUDENCIAL

Esse estudo teve ênfase com bases nos julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região e do Tribunal Superior do Trabalho - TST, relacionado aos casos de assédio moral praticados nas organizações do estado da Paraíba, objetivando, contudo, expandir o conhecimento jurídico a cerca do tema proposto e assim confirmar alguns aspectos abordados no trabalho.

Na maioria dos casos encontrados, podemos observar a dificuldade em objetivar a prática assediada, por não haver requisitos suficientes para se configurar o assédio moral. Todavia cumpre evidenciar, que o dano moral não precisa ser provado, ele é presumido, por afetar o campo moral da pessoa, ou seja, importa na dor e sofrimento íntimos suportados pela vítima.

Dentre os casos analisados neste estudo, é importante frisar a lerdeza dos nossos tribunais, na investidura e agilidade nos trâmites dos processos, para buscar soluções e mecanismos eficazes para que se possa vislumbrar qualquer situação abusiva e específica dentro da empresa, que gere qualquer humilhação ou constrangimento a vítima.

Em pesquisa realizada através do site [www.jusbrasil.com.br](http://www.jusbrasil.com.br), identificamos cerca 167 processos, nos últimos anos, onde se pleiteia na seara trabalhista, indenização por assédio moral, na qual ficou passível de entendimento que a maioria dos reclamantes não comprovaram que sofriam algum tipo de humilhação e perseguição no ambiente de trabalho, com dano evidenciado pela prática do assédio moral.

Dentre os processos analisados, apenas 13 processos totalizando cerca de 7,64% dos casos, foram julgados procedentes ou tiveram sua sentença de primeiro

grau mantida, alegando o relator em ambos os casos que se faz presente os requisitos essenciais para a comprovação do assédio moral, são eles: comprovação da materialidade do ato do empregador, prejuízo manifesto por parte do empregado e nexos de causalidade entre o ato e o dano sofrido.

Uma pequena parcela dos julgados foi direcionada em desfavor da prática do assédio moral, intrigante se faz a quantidade dos julgados identificados e não procedentes, cerca de 92,36%. O primeiro registro na jurisprudência da Paraíba foi em 2008 através do processo sob nº RO: 103750 PB 00610.2008.005.13.00-0, Relator Paulo Maia Filho, da primeira turma do TRT 13ª, publicado em 29/01/2009, interposto por JOYCE APARECIDA FERREIRA PASSOS em face de DEIB OTOCH S/A (LOJAS ESPLANADA), onde segundo a demandante, estava sofrendo constantes ameaças de demissão do chefe, sob o argumento que não estava alcançando a meta estipulada.

EMENTA: DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. ASSÉDIO MORAL. A indenização decorrente de dano moral causado por assédio moral, **quando o empregador impõe ao empregado cumprimento de metas, sob constante ameaça de demissão nos casos de não atingimento das mesmas, resultando numa efetiva pressão psicológica, é cabível, já que tal procedimento atenta contra a dignidade do trabalhador.** (TRT-13 - RO: 103750 PB 00610.2008.005.13.00-0, Relator: PAULO MAIA FILHO, Data de Julgamento: 09/12/2008, Primeira Turma, Data de Publicação: 29/01/2009).

O (a) juiz (a) de primeiro grau deferiu em parte o pedido feito pela reclamante, para condenar a reclamada ao pagamento do valor correspondente à indenização por dano moral de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), sob fundamentação de que a parte afirma em seu depoimento que:

(...) dentro da empresa, era pressionada a efetuar vendas a juros e fazer dois cartões de crédito por dia, pelos supervisor e gerente, e estes alegavam que já recebiam tais ordens do proprietário da empresa. A autora, afirmou, ainda, que diante da pressão, sempre chorava muito, chegando, muitas vezes, a passar mal. Disse, também, que a empresa chegou a ser denunciada no sindicato da categoria, tendo, este, remetido a denúncia ao Ministério Público do Trabalho, através de procedimento investigatório nº 226/2007 (fls. 23/26), onde constaram os depoimentos de duas funcionárias

da empresa, prestando informações sobre as humilhações sofridas dentro da empresa. (TRT-13 - RO: 103750 PB 00610.2008.005.13.00-0, Relator: PAULO MAIA FILHO, Data de Julgamento: 09/12/2008, Primeira Turma, Data de Publicação: 29/01/2009).

A ré no processo ora pleiteada, já é reincidente na prática do assédio moral, onde podemos observar através de outros julgados tramitados na Justiça do Trabalho, dessa vez impetrada por ERNANE QUARESMA ALVES FILHO em face da DEIB OTOCH S/A (LOJAS ESPLANADA), através do processo sob nº RO: 104316 PB 00747.2008.025.13.00-9, Relator: UBIRATAN MOREIRA DELGADO, da Primeira Turma, publicado em 25/02/2009.

DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. ASSÉDIO MORAL. A indenização decorrente de dano moral causado por assédio moral, quando o empregador impõe ao empregado cumprimento de metas, sob constante ameaça de demissão nos casos de não atingimento, resultando numa efetiva pressão psicológica, é cabível, já que tal procedimento atenta contra a dignidade do trabalhador. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. **Demonstrada nos autos a existência de conduta do empregador capaz de afetar o patrimônio ideal do empregado, configurado encontra-se o dano moral, de modo a justificar a indenização prevista** nos artigos 5º, inciso X, da Constituição Federal e 927 do Código Civil. Recurso parcialmente provido. (TRT-13 - RO: 104316 PB 00747.2008.025.13.00-9, Relator: UBIRATAN MOREIRA DELGADO, Data de Julgamento: 21/01/2009, Primeira Turma, Data de Publicação: 25/02/2009).

A demandante alega em seu discurso que era vítima constantemente de ameaças por parte do empregador, ao usar do rigor excessivo na cobrança do cumprimento das metas estipuladas pela empresa, afirmando ainda que:

(...) sofria constante ameaça de dispensa para atingir as metas estabelecidas (vendas a juros, fazer dois cartões de crédito por dia), transmitidas pelos supervisores e gerentes que distribuíam os e-mails enviados pelo titular da reclamada (fls. 32/41), ou passava dias de terror quando da visita do Sr. Ronaldo Otoch, que humilhava os empregados. Ressaltou que a empresa foi denunciada ao Sindicato da Categoria, que remeteu pedido de investigação ao Ministério Público do Trabalho

(Procedimento Investigatório n 226/2007), onde consta o depoimento de duas empregadas da reclamada informando as humilhações que sofriam (fls. 45/48). (TRT-13 - RO: 104316 PB 00747.2008.025.13.00-9, Relator: UBIRATAN MOREIRA DELGADO, Data de Julgamento: 21/01/2009, Primeira Turma, Data de Publicação: 25/02/2009).

O juízo da primeira turma do TRT 13ª, assinalou em direção ao provimento parcial ao recurso, julgando procedente a presente ação, condenando a ré ao pagamento de indenização em face dos danos morais, como podemos ver:

ACORDAM os Juizes da Colenda 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, com a presença do Representante da Procuradoria Regional do Trabalho, Sua Excelência o Sr. Procurador MÁRCIO ROBERTO DE FREITAS EVANGELISTA, por unanimidade, DAR PROVIMENTO PARCIAL ao recurso, para julgar parcialmente procedente a ação proposta por ERNANE QUARESMA ALVES FILHO em face da DEIB OTOCH S/A (LOJAS ESPLANADA), para condenar a reclamada a pagar ao reclamante uma indenização por danos morais no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), atualizável a partir da publicação do v. acórdão. Custas pela reclamada no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais). Encaminhamento do v. acórdão ao Ministério Público do Trabalho. (TRT-13 - RO: 104316 PB 00747.2008.025.13.00-9, Relator: UBIRATAN MOREIRA DELGADO, Data de Julgamento: 21/01/2009, Primeira Turma, Data de Publicação: 25/02/2009).

No caso ora apreciado, ainda que não se possa certificar que a empresa tinha uma conduta institucional de estímulo ao assédio moral, ficou claro que seus dirigentes se furtaram de adotar políticas de prevenção e combate, admitindo as situações vexatórias a que seus prepostos e empregados submetiam o reclamante.

Outro caso identificado foi à reclamação trabalhista ajuizada por RITA DE CÁSSIA CAVALCANTI SILVA em face de BANCO BRADESCO S/A, onde pleiteia indenização por danos morais por ter sido dispensada por justa causa, sob alegação de ter cometido ato faltoso que não foi comprovado além da reintegração ao seu posto de trabalho.

EMENTA DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. Para caracterizar-se o assédio moral, faz-se necessário que haja violência psicológica intensa e o seu prolongamento no tempo. **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.** (TRT-13 - RO: 107040 PB 00974.2008.025.13.00-4, Relator: MARGARIDA ALVES DE ARAUJO SILVA, Data de Julgamento: 25/05/2009, Primeira Turma, Data de Publicação: 16/07/2009)

A reclamante encontra-se acometida de doença, causada por forte comoção devido a sua demissão, constatada através de perícia realizada pelo Instituto Nacional da Seguridade Social – INSS, onde evidenciada a sua incapacidade laborativa.

Em virtude disso o (a) Juiz (a) da 8ª Vara do Trabalho de João Pessoa – PB, em sentença proferida, julgou da seguinte forma:

Julgo procedente o em parte o pedido formulado, para condenar o reclamado a pagar à reclamante, no prazo de 15 dias contados do trânsito em julgado da decisão, sob pena de aplicação da multa de 10% prevista no artigo 475-J do CPC, o valor de R\$ 35.000,00, referente a indenização por danos morais. Fixou custas no montante de R\$ 700,00, calculadas sobre o valor da condenação. (TRT-13 - RO: 107040 PB 00974.2008.025.13.00-4, Relator: MARGARIDA ALVES DE ARAUJO SILVA, Data de Julgamento: 25/05/2009, Primeira Turma, Data de Publicação: 16/07/2009).

Após a sentença proferida pelo o juízo em favor da demandante, com a reintegração de seu local de trabalho por ordem judicial acima descrito, a reclamante alega ainda em seu depoimento que:

(...) não foi bem recebida pela administração da agência após a reintegração, sofrendo diversos constrangimentos, haja vista ter sido obrigada pelo gerente da agência a ocupar a mesma função anteriormente exercida e ficar submetida à curiosidade dos antigos clientes e, posteriormente, ter sido designada para o balcão de atendimento, "como uma simples garota Bradesco" (fl. 10). (TRT-13 - RO: 107040 PB 00974.2008.025.13.00-4, Relator: MARGARIDA ALVES DE ARAUJO SILVA, Data de Julgamento: 25/05/2009, Primeira Turma, Data de Publicação: 16/07/2009)

No caso em apreço, a reclamante foi posta à margem das promoções funcionais dentro da empresa, que por si só, faz crer a existência do dano moral.

O demandado apresentou recurso pedindo a reforma da sentença designada pelo juízo de primeiro grau, porém a corte não acatou, proferindo sua decisão por unanimidade, na seguinte forma:

ACORDÃO os Juízes da Colenda, com a presença do (a) Representante da Procuradoria Regional do Trabalho, Sua Excelência o (a) Sr.(a) Procurador (a): MARIA EDLENE LINS FELIZARDO, EM RELAÇÃO AO RECURSO ORDINÁRIO DO BANCO BRADESCO S/A - por unanimidade, NEGAR PROVIMENTO ao Recurso Ordinário; EM RELAÇÃO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE - por maioria, vencida Sua Excelência a Senhora Juíza Relatora, DAR PROVIMENTO PARCIAL ao Recurso Ordinário, para acrescer o valor da indenização por danos morais para R\$ (100.000,00 - cem mil reais), de logo afirmando não caber, por ser indenizatória, a verba, descontos de Imposto de Renda e contribuições previdenciárias. (TRT-13 - RO: 107040 PB 00974.2008.025.13.00-4, Relator: MARGARIDA ALVES DE ARAUJO SILVA, Data de Julgamento: 25/05/2009, Primeira Turma, Data de Publicação: 16/07/2009).

Dessa forma, foi mantida a indenização acrescentando o valor sobre a mesma, em patamares equivalentes, embora ela não possa restabelecer o patrimônio imaterial lesado, tem o escopo de atenuar os efeitos ocasionados na pessoa do empregado. Assim, cabe ao togado, com a devida sensatez, após considerar certas premissas e enunciados que a doutrina e a jurisprudência pátria vêm aplicando e empregando no julgamento da indenização por danos morais, tais como a extensão temporal do dano, o salário do empregado e a capacidade econômica do empregador, definir qual o equânime valor a ser pago pelo empregador (TRT-13ª Relator (a): MARGARIDA ALVES DE ARAUJO SILVA).

Convém frisar que a natureza jurídica da indenização por dano moral é tão somente compensatória, isto é, tem a intenção de reparar o dano causado, não podendo resumir-se apenas em uma simples expressão pecuniária, mas sim, de compensar a vítima pelo sofrimento. Por isso mesmo, definir o valor da indenização não é missão fácil, devendo o juiz arbitrá-la em um valor que possa de certa forma, abrandar o sofrimento experimentado pela vítima e, ao mesmo tempo, desestimularo

agressor a repetir a prática (TRT-13ª Relator (a): MARGARIDA ALVES DE ARAUJO SILVA).

O TRT da 13ª região tem enfatizado em seus julgados quanto ao direito a lisura e preservação da personalidade do empregado, que na maioria das vezes é violada pelos poderes impostos exageradamente pelo empregador, encontrando limites na norma legal e nos princípios basilares da liberdade e da dignidade do ser humano. Os quais culminaram em decisões do magistrado em desfavor dessa prática no processo.

DANO MORAL. ZOMBARIAS TOLERADAS PELO EMPREGADOR. EXPOSIÇÃO DO EMPREGADO A SITUAÇÃO VEXATÓRIA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. VALOR RAZOÁVEL. Emerge dos autos que o reclamante, **por falar muito rápido, era constantemente exposto ao ridículo, tendo de aturar as zombarias dos colegas e sendo chamado de louco, prática que contava com a tolerância de seus superiores na empresa.** Embora não se possa afirmar que a empresa tinha uma postura institucional de estímulo ao assédio moral, **ficou claro que seus dirigentes se omitiram em adotar uma política de prevenção, tolerando as situações vexatórias a que seus prepostos e empregados submetiam o reclamante.** Nesse contexto, apresenta-se adequado o arbitramento de indenização por danos morais em valor equivalente a dez vezes o salário-base do reclamante. Recursos desprovidos. (TRT-13 - RO: 106929 PB 00202.2008.001.13.00-2, Relator: UBIRATAN MOREIRA DELGADO, Data de Julgamento: 20/05/2009, Segunda Turma, Data de Publicação: 10/07/2009).

Trata-se, de um caso de assédio moral, em que a vítima é perseguida por seus pares, conhecido como o assédio horizontal e marginalizada em um contexto hierárquico - social em que está incorporado, refletindo as desigualdades de poder. Sendo escolhida por meio de seus pontos fracos, é exatamente essa vulnerabilidade e fragilidade, presente, em maior ou menor estágio, em todo ser humano, que será explorada pelo assediador, nesses processos de assédio moral, é comum a atribuir apelidos ofensivos a sua imagem (TRT-13ª, Relator (a): UBIRATAN MOREIRA DELGADO).



Identificamos no referido caso uma violação da personalidade do indivíduo, afetando o seu íntimo, degradando o seu meio e sua imagem, o professor jurista Alexandre Agra Belmont elucida claramente em sua obra o que seja "HONRA".

“honra é o conjunto de qualidade que, socialmente consideradas, caracterizam a reputação de uma pessoa, daí por que sempre que o empregador age de forma a diminuir o empregado ou colocá-lo em situação vexatória, humilha o trabalhador em sua dignidade e atenta contra a sua reputação, contra a consideração social que dele é feita, o bom nome do trabalhador.” (Instituições Civis no Direito do Trabalho, Rio de Janeiro: **Renovar**, 2004. p. 496, in verbis).

A seguir, observaremos decisões que apontam de forma contrária do que foi até aqui debatido, indicando para um crescente impasse no que diz respeito à caracterização e identificação da prática do assédio moral, decorrente do abuso de poder do empregador. Pois, alguns doutos julgadores tendem por um entendimento doutrinário divergente do mencionado anteriormente, senão vejamos:

ASSÉDIO MORAL. AUSÊNCIA DE ELEMENTOS ESSENCIAIS. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. A ocorrência de submissão a situações humilhantes e constrangedoras, de forma intensa e reiterada, configuradoras do alegado assédio moral, não ficaram comprovadas nos autos, porquanto a prova testemunha trazida pelas partes apenas ratificou a existência de metas impostas pelo banco reclamado a serem cumpridas. **Entretanto, também ficou demonstrado que não havia por parte do gerente, preposto do empregador, conduta humilhante ou mesmo ameaçadora para com os empregados que não cumprissem as metas preestabelecidas. Assim, não configurado o suposto assédio moral, indevida a indenização postulada.** BANCÁRIO. FUNÇÃO DE GERÊNCIA. CONFIGURAÇÃO. JORNADA DE TRABALHO. Comprovado nos autos o exercício de cargo de confiança, nos moldes dispostos no art. 224, § 2º, da CLT, com a percepção de gratificação de função de 1/3 do salário, bem como a demonstração suficiente da transmissão de maior grau de fidúcia, inclusive com atribuições de poderes especiais pelo empregador, indevidas as horas trabalhadas além da sexta a título de trabalho extraordinário. (TRT-13 - RO: 131485 PB 00652.2010.011.13.00-7, Relator: ARNALDO JOSE DUARTE DO AMARAL, Data de Julgamento: 28/02/2012, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 13/03/2012).

O reclamante insatisfeito interpôs recurso contra a decisão do magistrado de primeiro grau no tocante ao dano moral acima proferido nos autos Processo NU.: 0065200- 84.2011.5.13.0011, oriundo da Vara do Trabalho de Patos/PB. O Juiz de origem (seq. 260) pronunciou pela prescrição em parte, extinguindo com resolução do mérito, haja visto não ter sido comprovado a prática do assédio moral, senão vejamos:

**Afirma indevida a indenização por danos morais, haja vista, no seu entender, não configurados os elementos autorizadores da condenação. Alega que a cobrança de metas, bem como a exigência de cumprimento de jornada não implica em abuso de poder diretivo ou coação de conduta.** Aduz plenamente razoável a criação de mecanismos de estímulo a seus empregados para fins de minimizar a inadimplência dos clientes. Pugna pelo arbitramento de novo e menor valor. (TRT-13 - RO: 131485 PB PROC. NU: 0065200-84.2010.5.13.0011, Relator: ARNALDO JOSE DUARTE DO AMARAL, Data de Julgamento: 28/02/2012, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 13/03/2012).

Sustenta o reclamado ser infundado o pedido de indenização em danos morais, por assédio moral, tendo em vista não configurar os elementos fundamentais que autorizam a reparação. Alega que a cobrança de metas, assim como a imposição no cumprimento da jornada de trabalho não implica em abuso de poder diretivo ou cerceamento de conduta.

Por fim os juízes da colenda decidem por unanimidade negar o recurso do reclamante.

ACORDA a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, com a presença do (a) Representante da Procuradoria Regional do Trabalho: RECURSO DO RECLAMADO: por unanimidade, DAR PROVIMENTO PARCIAL **para excluir da condenação por dano moral**. Custas 14 PROC. NU: 0065200-84.2010.5.13.0011 reduzidas para R\$ 1.500,00 em face do decréscimo condenatório. RECURSO DO RECLAMANTE: por unanimidade, NEGAR PROVIMENTO. ARNALDO JOSÉ DUARTE DO AMARAL Juiz Relator - Convocado GDES/DCO.

A questão inerente à indenização acima postulado por dano moral há de ser apreciada com lucides e sapiência, para não permitir a vulgarização do pedido, com

o afastamento do seu precípua objetivo, que é o tratamento legal e contínuo dessa prática e a erradicação desta das organizações.

Nesta mesma linha, o douto julgador indeferiu o recurso ordinário interposto por SARAH LOURENÇO DA SILVA, como recorrente, e BOM PREÇO SUPERMERCADOS DO NORDESTE LTDA., como recorrido, na 2ª Vara do Trabalho de João Pessoa-PB, o juízo a quo (seq. 42) rejeitando a alegação da inépcia da inicial.

ASSÉDIO MORAL. NAO CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. O fato de o empregador exigir de seus empregados o cumprimento de metas, por si só, não deve ser entendido como conduta ilícita capaz de ensejar reparação, quando a estratégia é levada a efeito sem que haja tratamento discriminatório ou abusivo. Recurso não provido. (TRT-13 , Relator: WOLNEY DE MACEDO CORDEIRO, Data de Julgamento: 08/02/2012, Tribunal Pleno) TRT-13 - Recurso Ordinário: (N.U.: 0031300-06.2011.5.13.0002).

A reclamante sustenta a existência do nexo de causalidade e a doença ocupacional adquirida no ambiente de trabalho, pleiteando o pagamento de indenização reparatória.

Alega a recorrente do assédio moral, em virtude de situações vexatórias a que esteve submetida no ambiente de trabalho, criadas pela gerente, pela cobrança de produção e metas, bem assim pela exposição de sua doença perante os colegas de trabalho. (TRT-13, Relator: WOLNEY DE MACEDO CORDEIRO, Data de Julgamento: 08/02/2012, Tribunal Pleno) TRT-13 - Recurso Ordinário: (N.U.: 0031300-06.2011.5.13.0002).

Interessa destacar, ainda, que o fato de o empregador exigir de seus prepostos o cumprimento de metas, por si só, não deve ser compreendido como conduta idônea capaz de possibilitar indenização, quando a plano é levado a efeito sem que haja discriminação de tratamento para com os empregados (TRT-13ª, Relator (a): WOLNEY DE MACEDO CORDEIRO).

Percebe-se que o relacionamento entre o empregador (subordinador) e o empregado (subordinado), é permeado pela distinção da autoridade e poder. Onde o empregador tem a atribuição de demandar metas e, logo, o empregado o dever de

cumpri-las. Desde que estas exigências e estratégias utilizadas para a cobrança, não exceda os limites referentes aos direitos da imagem e honra do empregado, conforme decidiu o julgador negando provimento ao recurso ordinário ora pleiteado pela reclamante por unanimidade.

ACORDA a Colenda 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, com a presença do (a) representante da Procuradoria Regional do Trabalho, por unanimidade, REJEITAR A PRELIMINAR cerceamento do direito de defesa, suscitada pela recorrente; MÉRITO: por unanimidade, NEGAR PROVIMENTO ao Recurso da reclamante. Custas mantidas. WOLNEY DE MACEDO CORDEIRO Juiz Relator Convocado. (TRT-13, Relator: WOLNEY DE MACEDO CORDEIRO, Data de Julgamento: 08/02/2012, Tribunal Pleno) TRT-13 - Recurso Ordinário: (N.U.: 0031300-06.2011.5.13.0002).

As empresas movidas pelo lucro e o crescimento de sua marca, buscam a qualquer custo o aumento de sua produtividade, se utilizando de práticas tiranas e opressivas com seus subordinados, em decorrência da estipulação de metas afixadas, revestidas de caráter abusivo e inibidas, exigindo além do que se pode, exaurindo as condições físicas e psíquicas do funcionário, tudo em prol do poder econômico (TRT-13ª, Relator (a): WOLNEY DE MACEDO CORDEIRO).

Apesar das divergências encontradas na maioria dos tribunais regionais do trabalho, em sua maioria tem defendido que uma vez comprovado de forma robusta e inofismável a violação do direito do trabalhador, demonstrado através do caráter acusatório e discriminatório, afetando a honra e a imagem do empregado, este irá obter a reparação pleiteada na via judicial por danos morais, conforme decisão:

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. ESTADO GRAVÍDICO. CONDIÇÕES DE TRABALHO. RIGOR EXCESSIVO. INDENIZAÇÃO. Verificado pelo conteúdo da prova dos autos as condutas descritas na inicial de que **houve perseguição no ambiente de trabalho, mediante tratamento com rigor excessivo em função do estado gravídico da empregada**, com o cometimento de atividades e posto apontados como responsáveis pelo agravamento das condições do processo gestacional, circunstâncias discutidas inclusive sob mediação da DRT, o assédio moral se revela presente. Indenização devida. (TRT-13 - ACP: 108926 PB

01100.2008.004.13.00-3, Relator: AFRANIO NEVES DE MELO, Data de Julgamento: 12/08/2009, Segunda Turma, Data de Publicação: 23/09/2009).

Apesar de alguns julgados desconhecerem o assédio moral, a jurisprudência tem consolidado e afirmado o entendimento que cabe dano moral causado a vítima de assédio moral, independente da falta de legislação específica a respeito desse problema.

Para confirmar o entendimento acima postulado o próprio TST tem assinalado no sentido de coibir essa prática do assédio moral, com decisões confirmando o posicionamento dos tribunais regionais do trabalho, com relação aos limites do poder do empregador.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. Do quadro fático exposto pelo Tribunal Regional do Trabalho, **verifica-se que o superior hierárquico do autor usava palavras de baixo calão ao se dirigir aos seus empregados, adotando postura intimidadora frente aos subordinados, com registro, por meio da prova oral, de que, em certa ocasião, o superior hierárquico fez comentários depreciativos sobre o autor a outro empregado, expondo-o a situação vexatória perante o colega de trabalho, atingindo a sua dignidade profissional e sua intimidade e imagem.** Caracterizado o assédio moral, por meio da prova dos autos, não há que se falar em violação dos artigos 5º, X, da Constituição Federal, 186 e 927 do Código Civil e nem, tampouco, em divergência jurisprudencial. Indene também artigo 818 da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (TST - AIRR: 447-31.2012.5.10.0012, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 17/09/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/09/2014).

O Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, ora impetrada em que é parte agravante a Unilever Brasil LTDA e agravado o Sr. Francisco França de Oliveira Junior, onde foi apresentado o referido agravo contra o r. despacho que negou seguimento ao recurso de revista.

Inconformada, a demandada refuta o julgado, com base nos argumentos articulados.

Alega, em síntese, a violação dos artigos 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, 818 da CLT, 333, inciso I, do CPC, 186, 927 e 944, acenando, ainda, com divergência jurisprudencial, inclusive no que concerne ao "quantum" da indenização arbitrada. (TST - AIRR: 447-31.2012.5.10.00.12, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 17/09/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/09/2014).

Sustenta ainda na r. decisão, que não há elementos nos autos que possa embasar seu entendimento jurisprudencial, corroborando a sua condenação ao pagamento de indenização por dano moral. Aludi ainda que este não é o trabalho do júzo de admissibilidade, o qual se destina ao estudo dos pressupostos extrínseco do recurso obstado e posterior cabimento.

Em decorrência das alegações, assinala ainda, a violação dos arts.818 e 896 da CLT, 5º, II, X e LIV e 93, IX, da CF., 186 e 927 do CC. e discordância jurisprudencial. Nos autos do processo em postulado.

**Converge no sentido de que o superior do autor era enérgico e dirigia aos empregados palavras de baixo calão, o que revela que a chefia, de fato, adotava postura intimidadora.** Além disso, as testemunhas também confirmam que o comportamento descortês do gerente regional não era direcionado exclusivamente ao empregado, mas a todo o corpo funcional. (TST - AIRR: 447-31.2012.5.10.00.12, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 17/09/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/09/2014).

Diante do caso ora analisado, o Ministro Relator decide com base no que foi até o instante pleiteado e demonstrado pelas partes do litígio, e no anterior julgado do Tribunal Regional que:

Ante o exposto, nego provimento ao recurso da reclamada e dou parcial provimento ao recurso do autor. "439. DANOS MORAIS. JUROS DE MORA E ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. TERMO INICIAL - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 Nas condenações por dano moral, a atualização monetária é devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor. Os juros incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT". (TST - AIRR: 447-31.2012.5.10.00.12, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 17/09/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/09/2014).

Considera o juiz, em vista disso, que esta conduta específica é satisfatório para atestar que o reclamante foi vítima de conduta ilícita e abusiva por parte do seu superior na linha hierárquica, o expondo a situação vexatória e humilhante diante dos colegas de trabalho e, conseqüentemente, atingindo a sua dignidade, nesta linha o julga da seguinte forma:

Como forma de compensar pecuniariamente o dissabor, e ainda punir a reclamada de modo pedagógico para que não se descuide da obrigação de tratar com respeito os seus empregados, considero insuficiente o valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) fixado pelo juízo a quo, tendo em vista. Sendo assim, dou parcial provimento do recurso do autor para majorar para R\$5.000,00 (cinco mil reais) o valor da indenização por danos morais. (TST - AIRR: 447-31.2012.5.10.00.12, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 17/09/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/09/2014).

O douto julgador se utilizou do quadro fático exposto na base de dados do TRT, antes apreciado, para verificar se o superior hierárquico do autor se-utilizava de palavras de baixo calão ao se dirigir aos seus empregados, adotando uma postura intimidadora e rígida frente aos subordinados.

Assim, ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do agravo de instrumento e, no mérito, negar-lhe provimento. (TST - AIRR: 447-31.2012.5.10.00.12, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 17/09/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/09/2014).

Dessa forma, o entendimento da Corte do Tribunal Superior do Trabalho é de julgar o caso com imparcialidade e neutralidade, buscando dirimir os litígios de forma clara e precisa, sempre aplicando o direito ao caso concreto, coibindo essa prática ilícita dentro da organização, que degrada o ambiente de trabalho e que o torna infrutífero, sempre prosperando pelos entendimentos dos tribunais regionais do trabalho, analisando cada caso com o olhar de quem sofre com a prática do assédio moral e espera um fim justo e equilibrado.

A doutrina e a jurisprudência pátrias, nos casos hora analisados, tem se esforçado para estipular um critério que possa trazer um julgado com a extensão do

dano, a intensidade do ato ilícito, os antecedentes do assediador, a situação financeira das partes e a razoabilidade na aplicação da medida.

Além disso, alguns outros parâmetros podem ser utilizados, embora não específicos para o dano moral na seara trabalhista, como os previstos no art. 53 da Lei 5.250/67, que dispõe sobre liberdade de pensamento e de informação, estabelecendo que, no arbitramento da sentença de indenização em reparação do dano moral sofrido, o magistrado levará em conta, notadamente, a intensidade do sofrimento da vítima, a sua gravidade, a natureza jurídica e a repercussão da ofensa em seu meio social e profissional, além da sua posição social e política, a intensidade do dolo ou o grau de culpa do responsável e sua situação econômica.

#### 4.2 PERFIL, GÊNERO E PROFISSÃO DO ASSEDIADO

A vítima do assédio moral, de acordo com os casos analisados, não são empregados negligentes. Geralmente são pessoas educadas e com valiosas qualidades profissionais e morais. E por esses motivos causem inveja ou ciúmes aqueles que estão em sua proximidade. Com isso, o assediador passa a coagir o assediado com atitudes perversas e hostis, buscando reduzir sua autoestima e o que leva a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar.

Para Hirigoyen (2002), o assediado nem sempre são pessoas fragilizadas e vulneráveis. Em muitos casos são pessoas perfeccionistas, dedicadas ao seu trabalho e que buscam fazer sempre o melhor.

De acordo com Baierle (2005), as pessoas transparentes, honestas e escrupulosas são mais sujeitas à coação moral: as vítimas parecem ingênuas e crédulas. Para essas vítimas é difícil imaginar que o outro seja destruidor, assim elas procuram encontrar explicações lógicas e se dispõe a entender e aceitar as atitudes do assediador, procurando fazer autocrítica, questionando-se se poderia ter causado o comportamento do outro.

Quanto ao gênero, percebe-se nos registros da Jurisprudência da Paraíba que o número de mulheres assediadas é superior ao número de homens assediados. A pesquisa de Hirigoyen (2002), também apontam esses dados, com 70% do sexo feminino e 30% do sexo masculino. No entanto, Medeiros (2012), em seu estudo, mostra que na Jurisprudência do Piauí o número de assediados do sexo



masculino são em números superiores ao do sexo feminino, configurando assim, um dado surpreendente se comparado a outros trabalhos.

Para Barreto (2000) homens e mulheres apresentam diferentes reações em relação ao assédio. Nas mulheres o assédio e a vergonha por esse ato causam, principalmente, tristeza e depressão e, nos homens, raiva.

Com relação à profissão, nota-se que todas as relações de trabalho estão sujeitas a ocorrência do assédio moral. No entanto, é possível observar, a partir dos acórdãos analisados que esses não qualificavam o tipo de profissão da vítima, o que dificulta o entendimento do assédio moral no ambiente de trabalho.

Por outro lado, Medeiros (2012) em seu estudo aponta distintas profissões como: dentista, técnica em enfermagem, professores universitários, gerente de pessoal, gerente de loja de móveis, vendedor e assessor jurídico. Deduz-se que são profissões as quais exigem certo nível de conhecimento e em alguns casos se faz necessário diploma de nível superior para serem exercidas.

Na pesquisa realizada por Barreto (2000), a maior concentração de sujeitos trabalhava como auxiliar administrativo, recepcionista, vendedor, auxiliar de produção e gerente. Havendo diferenças nos resultados das pesquisas, reforçando que essa diferença pode estar vinculada à escolha dos sujeitos e aos aspectos socioculturais em que as pesquisas foram realizadas.

#### 4.3 PERFIL, GÊNERO E PROFISSÃO DO ASSEDIADOR

Observa-se que o assediador é uma pessoa que tem necessidade de ser admirado, que utiliza de atitudes e comportamentos arrogantes, uma pessoa perversa que explora o outro nas relações interpessoais.

Medeiros (2012) relata que um dos principais problemas do assédio é desmascarar o agressor, pois este costuma ter uma imagem bastante positiva dentro da organização. Mas na verdade o assediador é frio e perverso, fazendo uso de pequenos atos desestabilizadores que são muito difíceis de identificar.

Hirigoyen (2002) considera o assediador um verdadeiro narcisista. Um sujeito com senso grandioso de si próprio, sem empatia e de comportamento arrogante, que inveja, muitas vezes, os outros. As principais características da personalidade

narcisista são o sentimento de grandeza, o egocentrismo extremo e a falta de empatia pelos outros.

Quanto aos responsáveis pelas agressões, no estudo em questão não especificam claramente o gênero, porém, através da leitura nota-se a predominância do sexo masculino nos dados acessados no TRT da 13ª Região.

Medeiros (2012) confirma em seu trabalho a predominância do assediador ser do sexo masculino, sendo oito casos no total, no qual seis são homens e duas mulheres como principais agressores.

No que diz respeito a profissão, os dados não demonstram especificadamente a profissão dos agressores. Medeiros (2012) destaca que essa questão profissional do agressor deixam várias lacunas, porém, constatou-se em seu estudo a característica do assédio moral vertical descendente na maioria dos processos analisados.

## CONCLUSÃO

O assédio moral no ambiente de trabalho é um grave problema que está presente constantemente na vida de alguns empregados. É uma realidade que requer conscientização, apoio e atenção das diferentes áreas para o seu enfrentamento.

Desse modo, o presente estudo pretende responder como se apresenta o assédio moral no ambiente de trabalho e quais as ações que estão sendo prioritárias de intervenção.

Para responder tais questionamentos, buscou-se identificar a existência da prática do assédio moral nos ambientes de trabalhos, as formas de combate e o esclarecimento do problema, tomando como base a coleta e análise dos resultados, a partir do acesso à base de dados do TRT da 13ª Região.

Nessa perspectiva, observou-se que existem poucos casos de assédio moral registrados na Paraíba. E que a maior parte das vítimas possuem valiosas qualidades profissionais e morais e por esses motivos causam inveja ou ciúmes ao agressor.

Notou-se ainda, que o número de mulheres assediadas é superior ao número de homens assediados. E que o assédio moral causa diferentes reações; nas mulheres apresentam tristeza e depressão e, nos homens, raiva.

Com relação à profissão do assediado é possível observar, a partir dos acórdãos analisados que esses não qualificavam o tipo de profissão da vítima, o dificulta o entendimento do assédio moral no ambiente de trabalho.

Observou-se que o assediador possui personalidade narcisista, com sentimentos de grandeza, egocentrismo extremo, que utiliza de atitudes e comportamentos arrogantes, uma pessoa perversa, invejosa que explora o outro nas relações interpessoais.

Quanto aos responsáveis pelas agressões, no estudo em questão, nota-se a predominância do sexo masculino.

E no que diz respeito à profissão do assediador, os dados não demonstram especificadamente a profissão dos agressores.

Durante o processo de construção deste trabalho encontrou-se algumas dificuldades no que diz respeito aos registros, principalmente no que tange às

causas do assédio moral na Paraíba, pois a falta de informação contida na base dos dados do TRT dificultou a análise do trabalho e o resultado da pesquisa. Ressalta-se que esse é um dos motivos em que os dados do assédio moral ainda são escassos ou insuficientes, pois, além das vítimas não quererem denunciar, os profissionais subnotificam os dados durante o preenchimento dos registros.

Diante dessas considerações, sugere-se a importância de planejar melhor os programas de apoio às vítimas do assédio moral, com a regulamentação das Leis existentes e a criação de uma norma específica no âmbito Federal.

Nessa perspectiva, este trabalho pode, a partir dos dados encontrados, contribuir com as ações de prevenção e erradicação dos casos de violência, pelos diversos profissionais e pela sociedade. E no âmbito acadêmico, o resultado da pesquisa ao ser socializado, possibilitará um repensar das práticas no campo jurídico, com planejamentos e estratégias nas quais devem visar à prevenção dos maus-tratos contra os trabalhadores, ressaltando a necessidade do desenvolvimento de mais pesquisas a respeito desse tema, de modo a dar mais visibilidade ao assédio moral e contribuir para o aprofundamento sobre o tema em questão.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 1 ed. 2006, Curitiba: Juruá Editora.

BAIERLE, A.W. **Assédio Moral: Agente ou desista. Será?** Monografia apresentada no Curso de Especialização em Direito e Processo do Trabalho. Complexo de Ensino Superior de Santa Catarina - CESUSC, 2005. Disponível em: [www.plantaotrabalhista.floripa.com.br/monografia.htm](http://www.plantaotrabalhista.floripa.com.br/monografia.htm)> Recuperado em: 11 dez. 2015.

BARRETO, Margarida. **Violência, saúde, trabalho: “uma jornada de humilhações”**. São Paulo: EDUC – Editora da PUC-SP, 2000.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Senado Federal. Brasília, 5 de outubro de 1998.

\_\_\_\_\_. Código Civil Brasileiro (2002). Lei 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Brasília, 10 de janeiro de 2002; 181º da Independência e 114º da República.

\_\_\_\_\_. Consolidação das Leis do Trabalho (1943). Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.224, Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras, Brasília, 15 de maio de 2001; 180º da Independência e 113º da República. Providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/leis\\_2001/l10224.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm)> Acesso em: 26 jan. 15 às 09h 50min.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.112, de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídicos dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, 11 de dezembro de 1990; 169º da Independência e 102º da República.

\_\_\_\_\_. Projeto de Lei 4.326 de 2004, que cria o dia Nacional da Luta contra o Assédio Moral. Disponível em: [http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=E2E45166D358908F15751FE71075D23F.node2?codteor=249007&filename=Avulso+-PL+4326/2004](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=E2E45166D358908F15751FE71075D23F.node2?codteor=249007&filename=Avulso+-PL+4326/2004)> Acesso em: 26 jan. 15 às 14h 30min.

\_\_\_\_\_. Projeto de Lei nº 4.742, de 23 de maio de 2001. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>> Acesso em: 26 jan. 15 às 18h 40min.

BRITO, Ivanise Oliveira de. **Assédio Moral: consequências na saúde física e psicológica dos servidores da UnB.** Monografia apresentada no Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação – FACE da UnB. Brasília, 2010. Disponível em: <[http://bdm.unb.br/bitstream/10483/1312/1/2010\\_IvaniseOliveiradeBrito.pdf](http://bdm.unb.br/bitstream/10483/1312/1/2010_IvaniseOliveiradeBrito.pdf)> Acesso em 12 dez 14, às 07h 10min.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 5 ed. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno.** São Paulo: LTr, 2006.

DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil Brasileiro - **Responsabilidade Civil.** vol. 7, 17. ed. aum. e atual. de acordo com o novo Código Civil (Lei n. 10406, de 10-1-2002), São Paulo: Saraiva, 2003.

DUARTE, S. C. V. **Assédio Moral no Trabalho.** Monografia apresentada no Curso de Especialização em Direito e Processo do Trabalho. Universidade Cândido Mendes. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <[http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias\\_publicadas/K215506.pdf](http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/K215506.pdf)> Acesso em 11 dez. 14, às 14h 20min.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho.** 2 ed. Campinas. Russell, 2010.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

GUEDES, Marcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho.** 2 ed. São Paulo: Ltr, 2006.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.** 5ª. ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2002.

\_\_\_\_\_, Marie-France. **Mal-estar no trabalho – redefinindo o assédio moral.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

LEITE, Carlos Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho.** 5 ed. São Paulo: LTr, 2007.

LEYMANN, H. Mobbing and psychological terror at workplaces. **Violence and Victims**, New York, 5, 2, p. 119-126, 1990.

LOPES, C. C. E. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho.** Monografia apresentada no Curso de Direito, Ciências Administrativas e Econômicas. Universidade Vale do Rio Doce. Governador Valadares, 2011. Disponível em: <<http://www.pergamum.univale.br/pergamum/tcc/Assediomoralnoambientedetrabalho3.pdf>> Acesso em 12 dez. 14, às 12h 50min.

MARCONI, Maria de Andrade.; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2007.

MEDEIROS, F. J. S. **Assédio Moral nas Organizações do Estado do Piauí: um estudo teórico-jurisprudencial**. Monografia apresentada no Curso de Administração. Universidade Federal do Piauí-UFPI. Piauí, 2012. Disponível em: <<http://www.ufpi.br/subsiteFiles/admpicos/arquivos/files/Francisco%20J%C3%BAnio%20S%C3%A1%20de%20Medeiros.pdf>> Acesso em 12 dez. 14, às 17h 10min.

MENDES, Conrado Hübner. **Controle de constitucionalidade e democracia**. 1. ed., São Paulo: Editora Campus Jurídico, 2008.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTr, 2009.

RIBEIRO, Schirlei Azevedo. **Relato sobre assédio moral no Fórum Social Mundial**. 2005. Disponível em: <[www.nesc.ufrj.br/assediomoral](http://www.nesc.ufrj.br/assediomoral)> Acesso em 02 jan. 2015 às 8h 30 min.

RODRIGUES, Silvio. **Direito civil: responsabilidade civil**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

SILVA, Antonio Alves da. **Flexibilização das relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 1ªed. Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro. 2005.

TAQUETTE, Stela R. (Org.) **Mulher Adolescente/Jovem em Situação de Violência**. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2007.

TEIXEIRA, Rubens França; BATISTUTI, Eloisa. **Assédio Moral em organizações mecanicistas: efeitos em um callcenter**. Revista Angrad, Paraná, v. 10, n. 2, p. 117-138, abr./jun. 2009.

THOME, Candy Florêncio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo, LTR, 2009.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito civil**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

## SITES CONSULTADOS

<http://www.assediomoral.org./site/>. Acesso em 15 dez. 2014

<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>. Acesso em 15 dez. 2014

<http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php>. Acesso em 15 dez. 2014

<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1/http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2000/37.htm>. Acesso em 15 dez. 2014

<http://www.assediomoral.org/spip.php?article62>. Acesso em 16 dez. 2014.

<http://www.assediomoral.org/spip.php?article59>. Acesso em 16 dez. 2014.

<http://www.assediomoral.org/spip.php?article74>. Acesso em 16 dez. 2014.

<http://www.assediomoral.org/spip.php?article516>. Acesso em 17 dez. 2014.

<http://www.assediomoral.org/spip.php?article446>. Acesso em 18 dez. 2014.

<http://www.assediomoral.org/spip.php?article81>. Acesso em 19 dez. 2014.

<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2009/11/declaracao-universal-dos-direitos-humanos-garante-igualdade-social>. Acesso em 21 dez. 2014.

<http://www.leymann.se/English/frame.html>. Acesso em 13 dez. 2014.

<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=Ass%C3%A9dio+moral+no+trabalho&idtopico=T10000349>. Acesso em 14 jan. 2015.

<http://www.trt13.jus.br/servicos/jurisprudencia>. Acesso em 14 jan. 2015.



**ANEXO**

**RELAÇÃO DAS JURISPRUDÊNCIAS CONSULTADAS E ANALISADAS**

- 1) RO 103750 PB 00610.2008.005.13.00-0. Rel. Desembargador (a) PAULO MAIA FILHO, do TRT da 13ª Região, Primeira Turma, julgado em 09/12/2008. Publicado em 29/01/2009.
- 2) RO 104316 PB 00747.2008.025.13.00-9, Rel. Desembargador (a) UBIRATAN MOREIRA DELGADO do TRT da 13ª Região, Primeira Turma, julgado em 21/01/2009. Publicado em 25/05/2009.
- 3) RO 106929 PB 00202.2008.001.13.00-2, Rel. Desembargador (a) UBIRATAN MOREIRA DELGADO do TRT da 13ª Região, Segunda Turma, julgado em 20/05/2009. Publicado em 10/07/2009.
- 4) RO 107040 PB 00974.2008.025.13.00-4, Rel. Desembargador (a) MARGARIDA ALVES DE ARAUJO SILVA do TRT da 13ª Região, Primeira Turma, julgado em 21/01/2009. Publicado em 25/05/2009.
- 5) RO 114317 PB 00220.2009.026.13.00-1, Rel. Desembargador (a) AFRANIO NEVES DE MELO do TRT da 13ª Região, Tribunal Pleno, julgado em 28/04/2010. Publicado em 11/05/2010.
- 6) RO 130981 PB 00329.2011.009.13.00-8, Rel. Desembargador (a) ARNALDO JOSE DUARTE DO AMARAL do TRT da 13ª Região, Tribunal Pleno, Julgamento: 01/02/2012. Publicado em 07/02/2012.
- 7) RO 107404 PB 00150.2008.017.13.00-0, Rel. Desembargador (a) CARLOS COELHO DE MIRANDA FREIRE do TRT da 13ª Região, Segunda Turma, Julgamento: 20/05/2009. Publicado em 23/07/2009.
- 8) RO 116496 PB 00861.2009.022.13.00-0, Rel. Desembargador (a) MARGARIDA ALVES DE ARAUJO SILVA do TRT da 13ª Região, Tribunal Pleno, Julgamento: 28/07/2010. Publicado em 12/08/2010.
- 9) RO 107827 PB 00103.2009.022.13.00-2, Rel. Desembargador (a) ANA MARIA FERREIRA MADRUGA do TRT da 13ª Região, Primeira Turma, Julgamento: 22/06/2009. Publicado em 12/08/2009.
- 10) RO 108046 PB 00682.2008.002.13.01-0, Rel. Desembargador (a) VICENTE VANDERLEI NOGUEIRA DE BRITO do TRT da 13ª Região, Julgamento: 13/07/2009. Publicado em 13/08/2009.
- 11) ACP 109623 PB 00164.2008.027.13.00-0, Rel. Desembargador (a) AFRANIO NEVES DE MELO do TRT da 13ª Região, Segunda Turma, Julgamento: 02/09/2009. Publicado em 09/11/2009.

- 12)ACP 108926 PB 01100.2008.004.13.00-3, Rel. Desembargador (a) AFRANIO NEVES DE MELO do TRT da 13ª Região, Segunda Turma, julgado em 12/08/2009. Publicado em 23/09/2009.
- 13)ACP 110496 PB 00279.2009.026.13.00-0, Rel. Desembargador (a) HERMINEGILDA LEITE MACHADO do TRT da 13ª Região, Segunda Turma, julgado em 14/10/2009. Publicado em 27/11/2009.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

PROCESSO Nº. RO. 103750 PB 00610.2008.005.13.00-0.

EMENTA

DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. ASSÉDIO MORAL. A indenização decorrente de dano moral causado por assédio moral, quando o empregador impõe ao empregado cumprimento de metas, sob constante ameaça de demissão nos casos de não atingimento das mesmas, resultando numa efetiva pressão psicológica, é cabível, já que tal procedimento atenta contra a dignidade do trabalhador. (TRT-13, Relator: PAULO MAIA FILHO, Data de Julgamento: 09/12/2008, Primeira Turma)

“Vistos etc.

Trata-se de Recurso Ordinário proveniente da 5ª Vara do Trabalho de João Pessoa, interposto nos autos da Reclamação Trabalhista ajuizada por JOYCE APARECIDA FERREIRA PASSOS em face de DEIB OTOCH S/A (LOJAS ESPLANADA). A Juíza de origem, às fls. 410/429, julgou procedentes em parte os pedidos formulados pela reclamante, para condenar a reclamada ao pagamento do valor correspondente à indenização por dano moral (R\$-dez mil reais) e às horas extraordinárias, com os reflexos em aviso prévio, FGTS + 40%, e em décimos e férias acrescidos de 1/3 do período correspondente. Custas, pela reclamada, no importe de R\$ 577,96 (quinhentos e setenta e sete reais e noventa e seis centavos), calculadas sobre R\$ 28.898,23 (vinte e oito mil, oitocentos e noventa e oito reais e vinte e três centavos), valor da condenação. Planilha de cálculos, às fls. 430/435.

A demandada recorre, às fls. 437/444, sustentando que os cartões de ponto apresentados na defesa não foram sequer considerados como válidos, embora espelhassem a jornada prestada pela reclamante. Acrescenta que a Juíza acolheu o depoimento da testemunha da autora, mas não se manifestou sobre a testemunha por ela, reclamada, apresentada, e que os horários declinados por ela foram confirmados pela testemunha da reclamante.

Assim, diz que não se sustenta a condenação imposta, pois verificou-se que a reclamante não exercia a jornada atribuída pela condenação, motivo pelo qual a recorrente pleiteia o restabelecimento da idoneidade dos registros de ponto juntados pela reclamada, inclusive, em virtude da omissão com relação à ausência de análise do depoimento da testemunha por ela apresentada.

Por fim, requer a reforma do julgado, com relação ao assédio moral reconhecido. Alega que a reclamante esperou transcorrer um ano e quatro meses para pleitear uma indenização, restando caracterizada a falta de imediatidade do suposto assédio. Além disso, afirma que, em nenhum momento, restou provada, nos autos, a existência de qualquer dano que ensejasse a indenização por assédio moral, tratando-se, este, de um “modismo”, onde ex-empregados postulam verbas e, obtendo êxito, outros ajuízam ações com o mesmo pedido. Assim, sustenta que para que haja assédio moral, cabe ao magistrado se convencer da existência de abuso de direito, ou seja, imoderação no exercício de direitos por parte do empregador, e da conexão com o fato causador para responsabilização do agente. Afirma que não é esse o caso dos autos, pois o fato alegado pela reclamante não serve como fundamento de assédio moral, bem como está evidenciada a total falta de nexo de causalidade e a própria inexistência do prejuízo sofrido. Assim, assevera que o pedido de indenização por dano moral deve ser reformado, para julgar totalmente improcedente o pleito, por indevido. Requer, portanto, o afastamento da condenação, julgando a demanda totalmente improcedente e, caso não seja acolhido o pleito, seja, ao menos, reduzido o valor atribuído à indenização por danos morais.

É o relatório.

V O T O

ADMISSIBILIDADE

PRELIMINAR DE NÃO-CONHECIMENTO DO RECURSO DA RECLAMADA, ARGÜIDA PELA RECLAMANTE, EM CONTRA-RAZÕES. A recorrida alega que o recurso da reclamada se encontra ausente de fundamentos. Não lhe assiste razão. A análise das razões recursais da reclamada

demonstra, claramente, que esta persegue a reforma da sentença, para alterar a condenação imposta e ver excluída a integralidade das horas extras deferidas, domingos e feriados laborados e a indenização por danos morais. Para tanto, combate a prova testemunhal que pautou a condenação imposta e busca a validação das declarações da testemunha por si apresentada em juízo. Rejeito, pois, a prefacial, e, em estando atendidos os demais requisitos de admissibilidade, conheço do recurso da reclamada.

## DO ASSÉDIO MORAL

A recorrente afirma que não existiu o assédio moral alegado pela autora. Primeiro, por alegar que a autora deixou transcorrer um ano e quatro meses para pleitear a indenização; e, segundo, porque sustenta que não houve prova de qualquer assédio moral por parte da empresa reclamada. Inicialmente, quanto à imediatidade do ajuizamento da ação, entendo que isso, por si só, não demonstra que a reclamante não sofreu o assédio moral.

Sobre o dano, a reclamante afirmou que, dentro da empresa, era pressionada a efetuar vendas a juros e fazer dois cartões de crédito por dia, pelos supervisores e gerente, e estes alegavam que já recebiam tais ordens do proprietário da empresa. A autora, afirmou, ainda, que diante da pressão, sempre chorava muito, chegando, muitas vezes, a passar mal. Disse, também, que a empresa chegou a ser denunciada no sindicato da categoria, tendo, este, remetido a denúncia ao Ministério Público do Trabalho, através de procedimento investigatório nº 226/2007 (fls. 23/26), onde constaram os depoimentos de duas funcionárias da empresa, prestando informações sobre as humilhações sofridas dentro da empresa.

Por tal razão, a reclamante pleiteou a indenização por danos morais, sob o argumento de que sofreu, dentro da empresa, assédio moral. No seu depoimento pessoal, a reclamante assim depôs (fls. 391/392):

[...]; que a depoente cumpria a meta de preencher duas propostas de cartão de crédito por dia, ocorrendo de permanece com o cadastro após a jornada, mediante imposição do gerente, ameaçando que ausência de proposta acarretaria a não permissão de entrada no dia seguinte; que na reclamada havia estabelecimento de metas e de prêmios, citando a título de exemplo que caso 80% dos clientes passados no caixa da depoente fosse de vendas a juros, receberia um valor em dinheiro depositado na conta da depoente, a base de R\$ 2,00/2,50 a cada 08 clientes; que a depoente chegou a atingir essas metas em algumas ocasiões, mas nunca chegou a receber os prêmios; que as metas e os prêmios eram informados a depoente através de email, repassados pelo proprietário da reclamada sr. Ronaldo; que havia muitas promessas de premiações, assim como ameaça de demissões; [...]; que no e-mail pessoal da depoente não recebeu qualquer correspondência eletrônica oriunda da reclamada; [...]. (sic).

Ora, dos depoimentos acima colhidos, dúvidas não há da existência de ameaças aos funcionários, caso eles não atingissem as metas estabelecidas pela empresa, conforme declarado pela reclamante e suas testemunhas. Os documentos juntados às fls. 30/45, relativos a correspondências, determinando o cumprimento de metas, também revelam a política de repressão adotada pela reclamada. O direito à indenização por danos morais está inscrito nos incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal, bem como no artigo 186 do Código Civil Brasileiro de 2002. Necessária se faz a comprovação da responsabilidade do agente, pela ofensa ao bem jurídico protegido, ou seja, a reparação do dano, seja ele físico, moral ou material está condicionada à existência de um ato ilícito, culposo ou doloso, por parte do empregador, bem como à existência de nexo de causalidade entre o ato e o prejuízo sofrido pelo empregado. O assédio moral no trabalho consiste na exposição do trabalhador a situações humilhantes ou constrangedoras, de forma repetitiva, durante a jornada de trabalho, inviabilizando, a longo prazo, o liame empregatício.

E assim têm decidido alguns de nossos tribunais, in verbis:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. Condutas abusivas da empresa, que expõem o trabalhador a situações constrangedoras e humilhantes, impróprias ao ambiente de trabalho, comprometendo sua dignidade, caracterizam assédio moral e obrigam o empregador ao pagamento de indenização por danos morais. (TRT 5ª R. – RO 00405-2006-018-05-00-2 – (6619/08)– 3ª T. – Relª Lourdes Linhares – J. 01.04.2008); ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. O assédio moral no ambiente de trabalho caracteriza-se, genericamente, pela prática sistemática e reiterada de atos hostis e abusivos por parte do empregador, ou de preposto seu, em face de um determinado trabalhador, com o objetivo

específico de atingir sua integridade e dignidade física e/ou psicológica, degradando as condições de trabalho, de molde a comprometer o desenvolvimento da atividade laboral. Tal espécie de conduta inegavelmente traduz dano ao patrimônio moral do trabalhador, mostrando-se apto a dar ensejo à indenização por parte do empregador. Ementa da lavra do Juiz Relator. (TRT 10ª R. – RO 00827-2007-010-10-00-0 – 1ª T. – Rel. Juiz André R. P. V. Damasceno – J. 11.06.2008).

Pelas provas apresentadas, notadamente as declarações da testemunha da reclamada, que admitiu expressamente ter recebido e-mail lhe ameaçando de demissão, caso não atingisse a meta, além dos documentos colacionados aos autos (fls. 30/45), relativos a correspondências enviadas aos funcionários, determinando o cumprimento de metas, verifica-se a existência da política de repressão adotada pela empresa, o que gerou, de fato, o assédio moral noticiado, pelo que cabível a indenização correspondente.

Pelas razões acima expostas, a sentença que condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais deve ser mantida.

Por outro lado, a recorrente pleiteou, caso mantida a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, a redução do valor arbitrado, por considerá-lo excessivo. Ora, a fixação do quantum da indenização relativa a danos morais não obedece a critério absoluto, sendo, o mais comum, em regra, o arbitramento, no qual devem ser observados alguns aspectos, avaliado o grau de culpa do ofensor e a capacidade econômica das partes, de forma tal que seja deferida à parte ofendida uma justa compensação, sem que haja enriquecimento sem causa desta, ao mesmo tempo que esse valor deve ser significativo o bastante ao causador do dano para que se preocupe em agir com maior cuidado ao adotar procedimentos que possam novamente causar danos morais a outras pessoas. Por tais razões, entendo que a Juíza de 1º grau corretamente arbitrou o valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) relativo à indenização, pois considerou, além dos aspectos acima relacionados, a conduta reprovável adotada pela empresa.

Nada a alterar, portanto.

Isso posto, nego provimento ao Recurso Ordinário.

ACORDAM os Juízes da COLENDIA 1ª TURMA do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, com a presença da Representante da Procuradoria Regional do Trabalho, Sua Excelência a Sra. Procuradora MARIA EDLENE COSTA LINS, por unanimidade, rejeitar a preliminar de não conhecimento do recurso da reclamada, arguida pela reclamante, em contrarrazões; MÉRITO: por unanimidade, NEGAR PROVIMENTO ao Agravo de Petição. João Pessoa/PB, 14 de dezembro de 2008. PAULO MAIA .Juiz-Relator - GJPM (luc).



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

PROCESSO RO 104316 PB 00747.2008.025.13.00-9

EMENTA

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. Demonstrada nos autos a existência de conduta do empregador capaz de afetar o patrimônio ideal do empregado, configurado encontra-se o dano moral, de modo a justificar a indenização prevista nos artigos 5º, inciso X, da Constituição Federal e 927 do Código Civil. Recurso parcialmente provido. (TRT-13 - RO: 104316 PB 00747.2008.025.13.00-9, Relator: UBIRATAN MOREIRA DELGADO, Data de Julgamento: 21/01/2009, Primeira Turma, Data de Publicação: 25/02/2009)

“Vistos etc.

Trata-se de Recurso Ordinário, proveniente da 8ª Vara do Trabalho de João Pessoa/PB, nos autos da Reclamação Trabalhista ajuizada por ERNANE QUARESMA ALVES FILHO em face de DEIB OTOCH S/A (LOJAS ESPLANADA). O Juízo a quo, em sentença prolatada às fls. 230/237, extinguiu o processo sem resolução do mérito em relação ao pleito de desconsideração do pedido de demissão e saque do FGTS, nos termos do art. 267, V, do CPC, e julgou improcedentes os demais pedidos formulados. Custas, a cargo do reclamante, no importe de R\$ 2.100,00, calculadas sobre o valor atribuído à causa, mas dispensadas em face do deferimento da justiça gratuita.

Irresignado, recorre o reclamante, às fls. 239/253, sustentando que restou provado nos autos, através de prova documental e testemunhal, que faz jus a um acréscimo salarial em face do acúmulo de funções, bem como a uma indenização por assédio moral diante da constante ameaça de demissão que sofria para atingir metas estabelecidas pela empresa. Ressalta que a empresa foi denunciada ao Sindicato da Categoria, tendo o mesmo remetido pedido de investigação ao Ministério Público do Trabalho (Procedimento Investigatório n. 226/2007). Requer o provimento de seu apelo. Contrarrazões às fls. 258/281. Não há parecer do Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

V O T O

ADMISSIBILIDADE

Conheço do Recurso, eis que preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade.

MÉRITO

Do Assédio Moral: Busca o reclamante a condenação da empresa à indenização por danos morais. Conforme ensina a professora e pesquisadora da UNICAMP Margarida Maria Silveira Barreto, o assédio moral: é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado (s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego. (in Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC – Editora da PUC-SP, 2000). Como se sabe, são diversas as possibilidades de prática de assédio moral, normalmente consistentes em gestos depreciativos e velados, atitudes discriminatórias ou mesmo perseguição sub-reptícia, tais como: cometimento de tarefas não compatíveis com a formação do empregado, imposição de sobrecarga de trabalho ou esvaziamento das atividades laborais; isolamento físico; críticas destrutivas ou ausência de elogios; e outros similares, com o objetivo de tornar insuportável a permanência do empregado no ambiente de trabalho. A conduta ilícita do empregador ou seus prepostos desencadeia, em tese, sérias consequências sobre a saúde do trabalhador, sob a forma de estresse, ansiedade, depressão e distúrbios psicossomáticos, podendo resultar inclusive em desequilíbrio psíquico.

No caso dos autos, sustentou o reclamante que sofria constante ameaça de dispensa para atingir as metas estabelecidas (vendas a juros, fazer dois cartões de crédito por dia), transmitidas pelos supervisores e gerentes que distribuíam os e-mails enviados pelo titular da reclamada (fls. 32/41), ou passava dias de terror quando da visita do Sr. Ronaldo Otoch, que humilhava os empregados. Ressaltou que a empresa foi denunciada ao Sindicato da Categoria, que remeteu pedido de investigação ao Ministério Público do Trabalho (Procedimento Investigatório n 226/2007), onde consta o depoimento de duas empregadas da reclamada informando as humilhações que sofriam (fls. 45/48).

Acrescentou o reclamante em seu depoimento: que os e-mails acostados na petição inicial eram repassados ao Sr. Carlos Alberto da Silva Filho, supervisor de caixa da loja 42; que no momento mágico (reunião matinal) os e-mails eram lidos e ao longo do dia ficavam circulando de mão-em-mão após serem impressos; (...) que todos os empregados da reclamada tinham que vender os cartões; que sempre cumpria as metas estabelecidas pela reclamada e recebia uma percentagem das vendas feitas com juros; que não havia a retribuição pelas vendas/contratação dos cartões da reclamada. (fl. 79).

Destaca-se, por fim, que esta Turma, recentemente, já se pronunciou, em caso semelhante, contra a mesma reclamada, Proc. nº , neste mesmo sentido, conforme ementa transcrita abaixo: DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. ASSÉDIO MORAL. A indenização decorrente de dano moral causado por assédio moral, quando o empregador impõe ao empregado cumprimento de metas, sob constante ameaça de demissão nos casos de não atingimento, resultando numa efetiva pressão psicológica, é cabível, já que tal procedimento atenta contra a dignidade do trabalhador.

Ante o exposto, dou provimento parcial ao Recurso, para julgar parcialmente procedente a ação proposta por ERNANE QUARESMA ALVES FILHO em face de DEIB OTOCH S/A (LOJAS ESPLANADA), para condenar a reclamada a pagar ao reclamante uma indenização por danos morais no importe de R\$ (dez mil reais), atualizável a partir da publicação do presente Acórdão. Custas pela reclamada, no valor de R\$ 200,00. Encaminhamento do Acórdão ao Ministério Público do Trabalho.

Isto posto:

ACORDAM os Juízes da Colenda 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, com a presença do Representante da Procuradoria Regional do Trabalho, Sua Excelência o Sr. Procurador MÁRCIO ROBERTO DE FREITAS EVANGELISTA, por unanimidade, DAR PROVIMENTO PARCIAL ao recurso, para julgar parcialmente procedente a ação proposta por ERNANE QUARESMA ALVES FILHO em face da DEIB OTOCH S/A (LOJAS ESPLANADA), para condenar a reclamada a pagar ao reclamante uma indenização por danos morais no importe de R\$ (dez mil reais), atualizável a partir da publicação do v. acórdão. Custas pela reclamada no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais). Encaminhamento do v. acórdão ao Ministério Público do Trabalho. João Pessoa, 21 de janeiro de 2009. UBIRATAN MOREIRA DELGADO Juiz Relator.





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

PROCESSO N ° RO 107040 PB 00974.2008.025.13.00-4

EMENTA

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. Para caracterizar-se o assédio moral, faz-se necessário que haja violência psicológica intensa e o seu prolongamento no tempo. 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. (TRT-13 - RO: 107040 PB 00974.2008.025.13.00-4, Relator: MARGARIDA ALVES DE ARAUJO SILVA, Data de Julgamento: 25/05/2009, Primeira Turma, Data de Publicação: 16/07/2009).

"Vistos etc.

Trata-se de recurso ordinário, proveniente da 8ª Vara do Trabalho de João Pessoa/PB, interposto no autos da reclamação trabalhista ajuizada por RITA DE CÁSSIA CAVALCANTI SILVA em face de BANCO BRADESCO S/A. O Juízo a quo, em sentença proferida às fls. 161-167, julgou procedente em parte o pedido formulado, para condenar o reclamado a pagar à reclamante, no prazo de 15 dias contados do trânsito em julgado da decisão, sob pena de aplicação da multa de 10% prevista no artigo 475-J do CPC, o valor de R\$ 35.000,00, referente a indenização por danos morais. Fixou custas no montante de R\$ 700,00, calculadas sobre o valor da condenação.

Inconformado, o reclamado recorre às fls. 169-185, requerendo a reforma da sentença de Primeiro Grau para que seja julgado improcedente o pedido formulado na presente reclamatória. Em suma, insurge-se contra a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, o valor fixado a título de indenização, a concessão de justiça gratuita à reclamante e a aplicação da multa do artigo 475-J do CPC.

V O T O

ADMISSIBILIDADE

Conheço dos recursos ordinários, uma vez que preenchidos os requisitos legais.

RECURSO ORDINÁRIO DO BANCO BRADESCO S/A

MÉRITO

Na presente ação, a reclamante pleiteia indenização por danos morais por ter sido dispensada por justa causa, sob alegação de ter cometido ato faltoso que não foi comprovado, e reintegrada por ordem judicial. Alega que a demissão por justa causa causou-lhe forte comoção, sendo constatada sua incapacidade laborativa pela perícia médica do INSS (fl.39). Alega, ainda, não ter sido bem recebida pela administração da agência após a reintegração, sofrendo diversos constrangimentos, haja vista ter sido obrigada pelo gerente da agência a ocupar a mesma função anteriormente exercida e ficar submetida à curiosidade dos antigos clientes e, posteriormente, ter sido designada para o balcão de atendimento, "como uma simples garota Bradesco" (fl. 10). O Juízo de Origem entendeu estarem demonstrados o dano moral, bem como os pressupostos da responsabilidade civil, haja vista a decisão que reconheceu a nulidade da dispensa por justa causa e a ocorrência de acidente do trabalho por equiparação na modalidade de doença do trabalho, em face da depressão de que foi acometida a reclamante, asseverando que, ainda que o estado emocional da reclamante tenha potencializado a doença, a pressão sofrida no ambiente de trabalho desencadeou o evento depressivo.

Inconformado, o reclamado insurge-se contra a condenação ao pagamento de indenização por danos morais.

Destarte, verifica-se que os fatos reportados dão ensejo a obrigação de indenizar, nos termos dos artigos 5º, caput e incisos V e X, da CF/88, 186 e 187 do CC/2002, uma vez que restaram

comprovados todos os elementos necessários à caracterização da responsabilidade civil da empregadora: o assédio moral do qual decorreu a lesão a direito subjetivo da reclamante e o nexo causal.

## CONCLUSÃO

Ante o exposto, nego provimento ao recurso da reclamada.

## RECURSO ORDINÁRIO DE RITA DE CÁSSIA CAVALCANTI SILVA

### MÉRITO

A reclamante se insurge contra o quantum indenizatório, fixado na sentença, pleiteando a sua majoração. Ressalte-se que como já consagrado pela doutrina e jurisprudência, a reparação do dano moral deve ter por escopo o reconforto e o consolo da vítima, não devendo servir como fonte de enriquecimento. Por essas razões, a fixação deve ser realizada de forma razoável pelo magistrado, após uma apreciação equitativa dos fatos, mas também tem um caráter punitivo ao causador do dano, de sorte que a indenização não pode ser ínfima. Restra consolidado, tanto na doutrina, como na jurisprudência pátria, o entendimento de que a fixação do valor da indenização por dano moral, deve ser feita com razoabilidade. Levando-se em conta determinados critérios, como a situação econômica da parte autora, o porte econômico da ré, o grau de culpa e o valor do negócio, visando sempre a atenuação da ofensa, a atribuição também do efeito sancionatório e a estimulação de maior zelo na condução das relações, até porque no caso procedeu a ré com manifesta negligência. Sendo assim, o valor da condenação a título de dano moral, na repercussão ao lesado, deve aferir o significado compensatório, afastando o enriquecimento sem causa. Da mesma forma, na repercussão ao ofensor, o objetivo deve ser o de coibir a prática de novas condutas negligentes. No caso dos autos, levando em consideração a situação econômico-social das partes, a atividade exercida pelo reclamado, o abalo físico, psíquico e social sofrido pela autora, o elevado grau da agressão, a ausência de motivo e a natureza punitiva e inibidora que a indenização, no caso, deve ter, mostrou-se insuficiente o valor fixado pelo Juízo de origem a título de danos morais, a reclamar majoração.

## CONCLUSÃO

Isso posto, DOU PROVIMENTO ao recurso para o fim de majorar a indenização por danos morais para R\$ (cem mil reais). Face natureza indenizatória da verba deferida, incabíveis descontos de Imposto de Renda e contribuições previdenciárias.

ACORDAM os Juízes da Colenda 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, com a presença do (a) Representante da Procuradoria Regional do Trabalho, Sua Excelência o (a) Sr.(a) Procurador (a): MARIA EDLENE LINS FELIZARDO, EM RELAÇÃO AO RECURSO ORDINÁRIO DO BANCO BRADESCO S/A - por unanimidade, NEGAR PROVIMENTO ao Recurso Ordinário; EM RELAÇÃO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE - por maioria, vencida Sua Excelência a Senhora Juíza Relatora, DAR PROVIMENTO PARCIAL ao Recurso Ordinário, para acrescer o valor da indenização por danos morais para R\$(cem mil reais), de logo afirmando não caber, por ser indenizatória, a verba, descontos de Imposto de Renda e contribuições previdenciárias. João Pessoa, 05 de maio de 2009. VICENTE VANDERLEI NOGUEIRA DE BRITO. Juiz Revisor designado para redigir o Acórdão



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

PROCESSO Nº RO 106929 PB 00202.2008.001.13.00-2

EMENTA

DANO MORAL. ZOMBARIAS TOLERADAS PELO EMPREGADOR. EXPOSIÇÃO DO EMPREGADO A SITUAÇÃO VEXATÓRIA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. VALOR RAZOÁVEL. Emerge dos autos que o reclamante, por falar muito rápido, era constantemente exposto ao ridículo, tendo de aturar as zombarias dos colegas e sendo chamado de louco, prática que contava com a tolerância de seus superiores na empresa. Embora não se possa afirmar que a empresa tinha uma postura institucional de estímulo ao assédio moral, ficou claro que seus dirigentes se omitiram em adotar uma política de prevenção, tolerando as situações vexatórias a que seus prepostos e empregados submetiam o reclamante. Nesse contexto, apresenta-se adequado o arbitramento de indenização por danos morais em valor equivalente a dez vezes o salário-base do reclamante. Recursos desprovidos. (TRT-13 - RO: 106929 PB 00202.2008.001.13.00-2, Relator: UBIRATAN MOREIRA DELGADO, Data de Julgamento: 20/05/2009, Segunda Turma, Data de Publicação: 10/07/2009).

“Vistos etc.

Trata-se de Recurso Ordinário, proveniente da 1ª Vara do Trabalho de João Pessoa/PB, em que são partes GLÁUCIO GALDINO DIAS, reclamante, e ATLÂNTICA NEWS DISTRIBUIDORA DE BEBIDAS LTDA. e ATLÂNTICA PRESTADORA DE SERVIÇOS LTDA., reclamadas.

É o relatório.

V O T O

ADMISSIBILIDADE

Conheço dos Recursos Ordinário, eis que atendidos os pressupostos legais de admissibilidade. No tocante ao dano moral, as testemunhas confirmaram que o autor, por falar muito rápido, era constantemente exposto ao ridículo, tendo de aturar as zombarias dos colegas e sendo chamado de louco, prática que contava com a tolerância de seus superiores na empresa. Trata-se, pois, de um caso de assédio moral, em que a vítima é atormentada por seus pares e marginalizada no contexto hierárquico-social em que está inserida, refletindo as desigualdades de poder. A pesquisadora Marie-France Hirigoyen disserta sobre o assunto, ao abordar a figura do bullying: (...) Como vimos nos casos clínicos, um dos procedimentos perversos habituais é ridicularizar o outro com um apelido que cause riso e que parta de um defeito ou uma dificuldade: a gorda, o veado, uma grandessíssima lesma, o paspalhão ... Estes apelidos, mesmo sendo ofensivos, são muitas vezes aceitos pelos que estão em torno, que riem deles e se tornam cúmplices. Todos os comentários desagradáveis causam mágoas que não são compensadas por demonstrações de gentileza. E a própria mágoa que deles resulta é reapropriada pelo parceiro que a transforma em objeto de zombaria. (...) (HIRIGOYEN, 2002, p.121)

Nesse contexto, não foge ao razoável, diante do já exposto, uma indenização de R\$ 10.000,00, correspondente a dez vezes o salário-base do reclamante, conforme fixada em primeiro grau. Por fim, questionam as demandadas a aplicação da multa do art. 475-J da CLT. Por todas essas reflexões, entendo que se afigura legítima a previsão de incidência da multa do art. 475-J do CPC, tudo em perfeita observância ao devido processo legal.

Ante o exposto, nego provimento ao Recurso Ordinário das reclamadas.

## RECURSO DO RECLAMANTE

O autor, em seu apelo, aborda dois aspectos: a majoração da indenização relativa ao dano moral e o pagamento em dobro dos dias em que laborou durante o período em que estava amparado por atestado médico. Como bem discorreu a sentença, não há amparo legal para a concessão do pleito relativo ao pagamento em dobro dos dias de labor durante o período de licença médica. Além do mais, um atestado de 20 dias deveria ter provocado a concessão de auxílio-doença, o que, aparentemente, não aconteceu no caso concreto. Portanto, não está muito claro se o autor realmente apresentou o atestado médico na época própria, nem mesmo se efetivamente trabalhou durante o período em que estaria liberado do serviço. No tocante ao quantum indenizatório, penso que a sentença de primeiro grau não merece censura, como já exposto na análise do recurso patronal.

Ante o exposto, nego provimento ao Recurso.

Custas mantidas.

ACORDAM os Juízes da Colenda 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, com a presença do Representante da Procuradoria Regional do Trabalho, Sua Excelência o Sr. Procurador JOSÉ CAETANO DOS SANTOS FILHO, EM RELAÇÃO AO RECURSO DAS RECLAMADAS - por unanimidade, NEGAR PROVIMENTO ao Recurso Ordinário; EM RELAÇÃO AO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE - por unanimidade, NEGAR PROVIMENTO ao Recurso Ordinário. Custas mantidas. João Pessoa, 20 de maio de 2009. UBIRATAN MOREIRA DELGADO Juiz Relator



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

PROCESSO Nº RO 114317 PB 00220.2009.026.13.00-1

EMENTA

DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO. DEVIDA INDENIZAÇÃO REPARATÓRIA. O terror psicológico” é determinado por ofensa psicológica ao decoro profissional, submetendo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, de forma intensa e insistente, cabalmente demonstrada, com repercussão geradora do dano psíquico e marginalização no ambiente de trabalho. Para o deferimento de indenização por dano moral, mister se faz estarem presentes os requisitos seguintes: comprovação da materialidade do ato do empregador, prejuízo manifesto por parte do empregado e nexos de causalidade entre o ato e o dano sofrido. No caso vertente, a meu ver, os insultos e pilhérias, destratando o demandante na frente de outras pessoas, afigura-se como um terror psicológico capaz de ensejar a ocorrência de dano moral. (TRT-13 - RO: 114317 PB 00220.2009.026.13.00-1, Relator: AFRANIO NEVES DE MELO, Data de Julgamento: 28/04/2010, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 11/05/2010)

Vistos etc.

Recurso Ordinário interposto pela COTEMINAS ? COMPANHIA DE TECIDOS NORTE DE MINAS, nos autos do Processo NU.: oriundo da 9ª Vara do Trabalho de João Pessoa/PB. O Juízo de origem, em sua decisão, rejeitou a preliminar de inépcia da inicial e, no mais, julgou procedentes em parte os pedidos formulados, para condenar a reclamada a pagar ao reclamante os títulos de horas extras mais 50%; reflexos das horas extras sobre o aviso prévio indenizado, férias mais 1/3, 13º salários e FGTS mais 40% e também indenização por danos morais (assédio moral). Condenou, ainda, a reclamada ao pagamento das custas processuais no valor de R\$537,97, calculadas sobre o valor da condenação.

Inconformada, a reclamada interpôs Recurso Ordinário. Renova a preliminar de inépcia da exordial por conflito/obscuridade de redação/pedidos. No mérito, contesta o deferimento de horas extras pré e pós jornada de trabalho, uma vez que o registro de ponto sempre se dava de PROC. NU.: forma correta no início e término da jornada, conforme os controles de ponto acostados e as esporádicas variações que porventura apareçam cingem-se a desprezíveis minutos não superiores a 15, antes ou depois do horário de trabalho e é o lapso temporal que o trabalhador está fazendo sua higiene e troca de vestimenta no vestiário ou mesmo o lanche no refeitório, fato inclusive corroborado pelo próprio demandante, além das provas testemunhais apresentadas, devendo ser excluído do decisum as horas extras. Pede a dedução dos valores pagos. Impugna a condenação em indenização por assédio moral, uma vez que não ficou comprovado a ocorrência do ato ilícito capaz de configurar o dano. Sustenta que a prova testemunhal que foi valorada é suspeita, uma vez que litiga em face da empresa ré. Pede provimento ao recurso para reformar a sentença na forma suscitada.

É o relatório.

V O T O

ADMISSIBILIDADE

Apelos interpostos a tempo e a modo. Conheço-os.

MÉRITO

Danos morais: O recorrente insurge-se contra a condenação em indenização por assédio moral, uma vez que não ficou comprovado a ocorrência do ato ilícito, do dano, para configurar o dano. Sustenta que a prova testemunhal que foi valorada pelo Juízo, é suspeita, uma vez que litiga em face da empresa ré.

Na inicial, o autor aduziu que durante o período em que trabalhou para a empresa reclamada foi submetido a assédio moral por parte do supervisor Sr. Tevanio Lopes, que costumava apelidar, deixando-o em situação vexatória. Sustenta, ainda, que o tratamento grosseiro e zombador dele se dava de forma contumaz e na frente de várias pessoas.

A demandada, em sede de defesa, negou a ocorrência de dano, sob o argumento de que não houve a mais remota violação a direitos subjetivos do demandante, quais sejam: inoccorrência de dano; inoccorrência do ato ilícito lesivo e, conseqüentemente, não estabelecimento do nexu causal entre o ato ilícito e o dano.

Logo, para o deferimento de indenização por dano moral, mister se faz estarem presentes os requisitos seguintes: comprovação da materialidade do ato do empregador, prejuízo manifesto por parte do empregado e nexu de causalidade entre o ato e o prejuízo sofrido.

Desse modo, entendo que agiu com acerto o sentenciado de primeiro grau que reconheceu o assédio moral e concedeu a indenização por danos morais no importe de R\$20.000,00.

Assim ,nada a reformar, também, neste aspecto.

Isso posto, nego provimento ao Recurso Ordinário.

ACORDA a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, com a presença do Representante da Procuradoria Regional do Trabalho, por unanimidade, REJEITAR A PRELIMINAR de inépcia da inicial; MÉRITO: por unanimidade, NEGAR PROVIMENTO ao Recurso Ordinário. Determinar o envio de cópias da inicial, ata de instrução, sentença e acórdão ao d. Ministério Público do Trabalho, a requerimento de Sua Excelência o Procurador Márcio Roberto de Freitas Evangelista. AFRANIO NEVES DE MELO Desembargador Relator GDAF/CBV/MP.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

PROCESSO Nº RO 130981 PB 00329.2011.009.13.00-8

EMENTA

DANOS MORAIS. TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO SOB PROMESSA DE PROMOÇÃO. AJUSTE NAO CUMPRIDO. PREJUÍZO PARA O EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO DO DEVER DE INDENIZAR. Na hipótese, a empresa convidou a reclamante para trabalhar em outra cidade, prometendo-lhe promoção. Tendo a empregada sido efetivamente transferida, mudando seu domicílio, a reclamada, ao não conceder a promoção ajustada, causou-lhe prejuízo. O caso em descortino é análogo à hipótese em que um trabalhador, ao receber promessa de outra empresa, de melhores condições de trabalho e remuneração, deixa seu emprego original, mas, depois, a empresa que o tinha convidado desiste da contratação. Esse é um exemplo claro de dano pré-contratual que, mutatis mutandis, aplica-se à reclamante, à qual foi negada a referida promoção pela transferência. Assim, havendo a empresa causado prejuízo à reclamante, cometeu ato ilícito, passível de indenização, na órbita civil. (TRT-13, Relator: ARNALDO JOSE DUARTE DO AMARAL, Data de Julgamento: 01/02/2012, Tribunal Pleno)

Vistos etc.

Recurso ordinário e adesivo interpostos por BOMPREÇO S.A. SUPERMERCADOS DO NORDESTE e MÔNICA VALERIA MEDEIROS NÓBREGA, nos autos do Processo nº 032900-41.2011.5.13.0009, oriundo da 3ª Vara do Trabalho de Campina Grande/PB.

O Juízo de origem, preliminarmente, declarou a inépcia do pedido de indenização por acúmulo de função?, julgando-o extinto sem resolução de mérito e julgou procedentes em parte os pedidos formulados na peça de ingresso, para condenar a reclamada ao pagamento dos seguintes títulos: a) diferença salarial e reflexos; b) horas extras com adicional e reflexos; c) horas extras pela supressão do intervalo intrajornada com adicional e reflexos; d) indenização por danos morais. Concedeu à reclamante, também, o benefício da justiça gratuita.

O reclamado interpôs recurso ordinário (seq. 39).

Sustenta serem indevidas as indenizações por danos morais (uma, pelo não cumprimento do acordo de transferência; a segunda, pela obrigatoriedade de participar das reuniões de piso, nas quais os empregados eram obrigados a pronunciar o grito de guerra da empresa), ao argumento de não restar comprovada a prática de ato ilícito ou conduta lesiva praticada pela empresa. Alternativamente, pede, em caso de manutenção do julgado, a redução das aludidas indenizações.

A reclamante interpôs recurso adesivo (seq. 48).

Pretende a reforma da sentença, para que sejam deferidos os seguintes títulos.

É o relatório, lido e aprovado em sessão de julgamento, que adoto para os devidos fins.

V O T O

ADMISSIBILIDADE

PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO DA RECLAMADA, EM RELAÇÃO AO PLEITO DE EXCLUSÃO DO ADICIONAL DE 90%, POR FALTA DE INTERESSE JURÍDICO,

ARGUIDA PELO RELATOR.  
MÉRITO

Dos danos morais

Os danos morais deferidos na primeira instância dizem respeito a duas causas de pedir distintas. A primeira refere-se à alegação de que a reclamante foi transferida de João Pessoa para Campina Grande, com a promessa de obter promoção, mas esse compromisso não teria sido cumprido. Em razão disso, diz a autora que foi acometida de doença, requereu seu retorno a João Pessoa, o que lhe foi negado, terminando por pedir demissão.

A segunda causa de pedir relaciona-se com as reuniões motivacionais da empresa, nas quais a reclamante e os demais empregados tinham de cantar, bater palmas e pés, emitir gritos de guerra enaltecendo a empresa, para, em seguida, ser feita uma espécie de cobrança de metas e resultados.

Narram os autos que a reclamante, que trabalhava em João Pessoa, foi convidada para prestar seu labor em Campina Grande, com a promessa de promoção. Lá chegando, não recebeu o benefício prometido. Continuou recebendo remuneração inferior àquela que antes percebia a gerente da farmácia do Hiperbompreço daquela localidade.

Sentindo-se isolada e sem apoio organizacional, chegou a adoecer e, posteriormente, pediu transferência de volta para esta Capital, no que não logrou êxito. Havendo a empresa causado prejuízo à reclamante, cometeu ato ilícito, passível de indenização na órbita civil.

Por essas razões, presentes os elementos constitutivos da obrigação de indenizar, por responsabilidade civil, a saber, o ato ilícito, o dano e o nexos causal, mantenho a condenação de origem neste aspecto, que condenou a empresa ao pagamento de indenização de R\$ 5.000,00.

Conclusão

Isso posto, dou provimento parcial ao RECURSO

ORDINÁRIO DA RECLAMADA, apenas para excluir a indenização por danos morais em decorrência das reuniões motivacionais (assédio por cheers), no importe de R\$ 10.000,00, mantendo a condenação em relação aos demais aspectos.

interposto pela reclamante.

ACORDA a 2ª TURMA do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, com a presença do representante da Procuradoria Regional do Trabalho, por unanimidade, com a presença do representante da Procuradoria Regional do Trabalho, acolher a PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO, em relação ao pleito de exclusão do adicional de 90%, por falta de interesse jurídico processual; MÉRITO: em relação ao recurso ordinário interposto pela empresa BOMPREGO S.A. SUPERMERCADOS DO NORDESTE: por maioria, pelo voto médio de Sua Excelência o Senhor Desembargador Edvaldo de Andrade, dar provimento parcial ao RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA, apenas para excluir a indenização por danos morais em decorrência das reuniões motivacionais (assédio por cheers), no importe de R\$ 10.000,00, mantendo a condenação em relação aos demais aspectos, vencidos parcialmente Suas Excelências os Senhores Desembargadores Relator e Revisor; em relação ao recurso da reclamante, por unanimidade, NEGAR PROVIMENTO. Custas proporcionalmente reduzidas. (Assinado e datado eletronicamente.) EDVALDO DE ANDRADE Desembargador da 2ª Turma GDEA/MA.





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

PROCESSO Nº RO 107404 PB 00150.2008.017.13.00-0

EMENTA

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. HIPÓTESE CONFIGURADA. CONDENAÇÃO. Restando demonstrado nos autos, que o trabalhador deixou de receber promoções em razão de participar ativamente do sindicato de sua categoria, resta evidenciado o assédio moral, fazendo jus a vítima do referido assédio, a uma indenização por danos morais. Em relação à indenização por danos morais, há um entendimento unânime na doutrina e jurisprudência pátrias atuais, no sentido de que, em tais hipóteses, tal encargo deve se revestir de um maior cuidado, principalmente quanto à responsabilidade do Empregador pela atitude que causou infortúnios ao obreiro, com o fito de se tentar evitar novas práticas da mesma natureza. É, com amparo nesse fato, que se deve arbitrar o valor da indenização, vez que, o arbitramento de montante inferior ao necessário à reparação do dano moral, implicaria rarefação do intuito inibitório que se atribui à condenação relativa à reparação dos danos morais experimentados. (TRT-13 - RO: 107404 PB 00150.2008.017.13.00-0, Relator: CARLOS COELHO DE MIRANDA FREIRE, Data de Julgamento: 20/05/2009, Segunda Turma, Data de Publicação: 23/07/2009).

“Vistos etc.

Recursos Ordinários interpostos por MARIA GILVANÉCIA SEVERO MANIÇOBA, às fls. 114-118, e por BANCO ABN AMRO REAL S/A, às fls. 119-145, em razão da sentença de fls. 86-91, complementada pela decisão de Embargos de Declaração, às fls. 109-110, que julgou procedente a Reclamação Trabalhista ajuizada pela reclamante em face do banco recorrente, e condenou este ao pagamento de indenização por danos morais, no montante de R\$(cem mil reais), custas processuais no importe de R\$(dois mil) e honorários sindicais correspondentes a 15% do valor devido ao reclamante, no importe de R\$ 15.000,00.

Em seu apelo (fls. 119-145), o reclamado se insurge contra o deferimento do pedido de indenização por danos morais, sustentando que não houve conduta discriminatória e anti-sindical da sua parte para com a reclamante. Aduz que a recorrida não logrou êxito em provar os requisitos essenciais à configuração da responsabilidade civil. Ainda se insurge contra o montante fixado pelo Juízo a quo para a indenização por dano moral. Afirma o recorrente que é "incabível a condenação em honorário advocatícios" (fl. 141), razão pela qual, pede a sua exclusão.

É o relatório.

V O T O

ADMISSIBILIDADE

Recursos interpostos a tempo e modo.

Deles conheço.

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO

MÉRITO

Ao contrário do que apregoa o recorrente, a recorrida logrou êxito em demonstrar a existência dos elementos caracterizadores da responsabilidade civil do empregador, no que concerne à indenização por danos morais.

No caso em apreço, restou demonstrado que a autora foi vítima de práticas discriminatórias, sendo preterida para as funções de maior repercussão profissional e econômica, simplesmente, pelo fato de participar ativamente do sindicato de sua categoria profissional.

Assim, não resta dúvida, que está caracterizado o ato de discriminação por parte do empregador, prejudicando a carreira da reclamante, principalmente, quando da análise dos depoimentos supracitados.

Portanto, demonstrados o ato culposo do empregador (recorrente), o dano moral, bem como, o nexo causal entre conduta lesiva do empregador (recorrente) e os constrangimentos sofridos pela empregada (recorrida).

Com relação ao valor da indenização por danos morais deferida na decisão guerreada, é certo que não existe um critério objetivo para quantificar a indenização por danos morais, ficando esta difícil tarefa ao arbítrio do julgador, que deverá procurar compensar o dano sem onerar excessivamente aquele que está obrigado a indenizar.

Sabe-se que não vigora, entre nós, o sistema tarifário, ficando ao alvedrio do julgador a estipulação do quantum necessário à satisfação da pretensão reparatória.

Mas essa ausência de rijos parâmetros legais não implica ausência de balizas. Por recomendação doutrinária e jurisprudencial deve o julgador, ao estipular o valor em questão, ter em consideração os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, não devendo prescindir de sua experiência e bom senso, devendo, igualmente, considerar os fatos da vida e as nuances do caso concreto.

Desta forma, nada a modificar na decisão de piso, quanto a esse aspecto.

Posto isso, conheço do Recurso Ordinário e nego-lhe provimento.

#### RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE

Pleiteia a recorrente/reclamante a reforma do julgado para que seja majorado o valor da indenização por danos morais. Todavia, em razão do decidido nas razões de Recurso Ordinário interposto pelo reclamado, prejudicado restou a análise do presente recurso.

ACORDAM os Juízes da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, com a presença do Representante da Procuradoria Regional do Trabalho, Sua Excelência o Sr. Procurador José Caetano dos Santos Filho, EM RELAÇÃO AO RECURSO DO RECLAMADO - por maioria, vencida Sua Excelência a Senhora Juíza-Revisora, NEGAR PROVIMENTO ao Recurso Ordinário; EM RELAÇÃO AO RECURSO DA RECLAMANTE - por unanimidade, NEGAR PROVIMENTO ao Recurso Ordinário. Determinado o encaminhamento de cópias de fls. 02-18; 33-39; 86-91 e o respeitável Acórdão ao d. Ministério Público do Trabalho. João Pessoa/PB, 20 de maio de 2009. CARLOS COELHO DE MIRANDA FREIRE Juiz-Relator GJCC/VCO - 02.12.2008 - 15h15m K/GJCC/2008/RO/RO EM RELAÇÃO AO RECURSO DO RECLAMADO - por maioria, vencida Sua Excelência a Senhora Juíza Revisora, NEGAR PROVIMENTO ao Recurso Ordinário; EM RELAÇÃO AO RECURSO DA RECLAMANTE - por unanimidade, NEGAR PROVIMENTO ao Recurso Ordinário. Determinado o encaminhamento de cópias de fls. 02/18; 33/39; 86/91 e o respeitável acórdão ao d. Ministério Público do Trabalho.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

PROCESSO Nº RO 116496 PB 00861.2009.022.13.00-0

EMENTA

DANO POR ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. FIXAÇÃO DO QUANTUM. Demonstrada nos autos a existência de conduta do empregador capaz de afetar o patrimônio ideal do empregado, configurado encontra-se o dano moral, de modo a justificar a indenização prevista nos artigos 5º, inciso X, da Constituição Federal e 927 do Código Civil. Constatando-se, porém, que a fixação do quantum indenizatório ocorreu em patamar elevado, impõe-se a sua redução para ajuste aos parâmetros normalmente utilizados na análise da matéria. Recurso parcialmente provido. (TRT-13 - RO: 116496 PB 00861.2009.022.13.00-0, Relator: MARGARIDA ALVES DE ARAUJO SILVA, Data de Julgamento: 28/07/2010, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 12/08/2010)

“Vistos etc.

Trata-se de Recurso Ordinário, proveniente da 7ª Vara do Trabalho de João Pessoa/PB, interposto nos autos da Reclamação Trabalhista ajuizada por MARINALDO SOARES BARBOSA em face do BANCO SANTANDER BRASIL S.A., figurando também como recorrida a União (INSS).

O Juízo de origem julgou procedente em parte a reclamação, condenando o reclamado a reduzir a jornada do autor para seis horas diárias, sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00, sem prejuízo da cobrança judicial de eventuais horas extras, em caso de descumprimento; e a pagar ao reclamante os seguintes títulos: horas extras e reflexos; indenização por danos morais, arbitrada em R\$ 300.000,00. Honorários advocatícios a cargo da demandada, no importe de 20% do valor da condenação, que poderão ser compensados pela parte reclamante com eventuais honorários contratuais que deva a seu advogado.

É o relatório.

V O T O

ADMISSIBILIDADE

Conheço do recurso, eis que atendidos os pressupostos legais de admissibilidade.

MÉRITO

Do Assédio Moral e do Valor Arbitrado Busca o recorrente isentar-se da condenação ao pagamento de danos morais.

Narra o autor, na exordial, ter sido moralmente assediado pelo banco, ?no tocante a cobranças para o alcance de metas inatingíveis pré-estipuladas pelo banco, o que causava grandioso tormento psíquico ao laborista no exercício de suas atividades?. Relata que ?tais pressões (...) revestiam-se de caráter inequivocamente ameaçador, inclusive quanto à manutenção do posto de trabalho?. Em seu depoimento, asseverou ?que sofria humilhações, constrangimentos, sendo cobrado para atingir as metas de trabalho aos gritos, inclusive diante dos clientes, o que o deixava bastante PROC. Nº 0086100-89.2009.5.13.0022 constrangido e depressivo?. Fundamenta seu pleito de dano moral, também, em situação ocorrida em 07.08.2009, quando, no Hospital da Unimed para a realização de cirurgia em sua mãe, dependente no seu plano de saúde, recebeu a notícia de que tal plano havia sido cancelado pelo banco. Assim se expressou o obreiro na exordial:

(...) Ao entrar em contato com o setor responsável do banco, indagaram ao obreiro (funcionário da instituição financeira em foco, ao telefone) se o mesmo ainda fazia parte do quadro de funcionários da empresa. Indignado, com sua mãe idosa impossibilitada de fazer a cirurgia agendada, o obreiro ficou sem uma resposta concreta do banco das 07h00 às 18h00.

Por qualquer ângulo que se analise a caracterização do assédio moral, percebe que se trata de uma conduta dirigida a um, alguns ou diversos empregados, cobrando-lhes atribuições superiores a sua capacidade, com humilhações, perseguições, tornando insustentável o ambiente de trabalho, a ponto de levá-los a sucumbir. Em decorrência dessas práticas, os empregados ficam desestabilizados psicologicamente e, dependendo do nível delas, podem levá-los a adquirir sérios transtornos em sua saúde física e mental.

O tratamento humilhante restou comprovado nos autos. Nesse contexto, concluo que restou configurada a prática lesiva ao patrimônio ideal do empregado, o que ampara a concessão de indenização por dano moral, conforme previsão nos arts. 5º, inciso X, da Constituição Federal e 927do Código Civil.

Assim, presentes, os pressupostos essenciais da determinação do dever de reparação: erro de conduta do agente, em sua atitude antijurídica; ofensa a um bem jurídico, patrimonial ou extrapatrimonial; relação de causalidade entre a antijuridicidade da ação e o dano causado.

No tocante ao valor fixado a título de indenização por assédio moral fundado na cobrança de metas, na jornada excessiva e no episódio do cancelamento do plano de saúde, entendo pela necessidade de redução, a fim de se adequar a patamares razoáveis e mais adequados aos concedidos por esta egrégia Corte em hipóteses de caracterização de assédio moral.

ACORDAM os Desembargadores da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, com a presença do Representante da Procuradoria Regional do Trabalho, por unanimidade, DAR PROVIMENTO PARCIAL ao recurso para limitar a condenação relativa a obrigação de pagar as horas extras nos moldes constantes da fundamentação PROC. Nº 0086100-89.2009.5.13.0022 contida no voto de Sua Excelência a Senhora Juíza Relatora, reduzir a indenização por danos morais para o valor de R\$(duzentos mil reais), excluir do decisum o título de honorários advocatícios, bem como expurgar da condenação a obrigação de fazer consistente na redução da jornada de trabalho do reclamante para seis horas diárias, assim como a multa estipulada na sentença recorrida, para o caso de descumprimento da citada obrigação, e determinar o refazimento dos cálculos de liquidação, desta feita adotando-se o divisor de 220 (duzentos e vinte) horas mensais para fins de apuração do montante devido a título de horas suplementares e seus reflexos. Custas reduzidas para R\$ 8.000,00 (oito mil reais), calculadas sobre R\$ 400.000,00 (quatrocentos mil reais), valor arbitrado à condenação. Determinar o envio de cópia da inicial, sentença, depoimentos e acórdão ao d. Ministério Público do Trabalho. MARGARIDA ALVES DE ARAÚJO SILVA Juíza Relatora



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

PROCESSO Nº RO 107827 PB 00103.2009.022.13.00-2

EMENTA

EMPREGADO. TRATAMENTO HUMILHANTE PELO SUPERIOR HIERÁRQUICO. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO RAZOÁVEL. O tratamento humilhante dispensado pelo preposto do empregador a empregado hierarquicamente subordinado constitui forma de assédio moral, apto, portanto, a gerar ao laborista o direito de receber razoável indenização para reparar o dano moral. (TRT-13 - RO: 107827 PB 00103.2009.022.13.00-2, Relator: ANA MARIA FERREIRA MADRUGA, Data de Julgamento: 22/06/2009, Primeira Turma, Data de Publicação: 12/08/2009)

“Vistos etc.

Trata-se de Recurso Ordinário interposto por ELIZABETH REVESTIMENTOS LTDA., por não se conformar com a decisão proferida pelo Juízo da 7ª Vara do Trabalho de João Pessoa-PB, que julgou parcialmente procedente o pedido formulado por JOSINALDO FRANCISCO DA SILVA, condenando-a no pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 10.000,00.

Alega a recorrente que as provas apresentadas pelo reclamante são falaciosas e frágeis, mercê das incongruências existentes entre os depoimentos do autor e o de sua testemunha, não servindo para demonstrar a existência do alegado assédio moral, já que a empresa é séria e cumpridora das normas de saúde e segurança do trabalho.

Assevera que, mesmo a sentença tendo desconhecido o dano moral, ainda assim, impôs o pagamento de vultosa importância a título de dano moral.

Argumenta que não houve a prática de qualquer ato culposo por parte da empresa e de seu preposto capaz de

gerar dano ao autor, muito menos a ponto de ensejar o deferimento de reparação por dano moral.

V O T O

ADMISSIBILIDADE

Pressupostos de recorribilidade satisfeitos. Conheço do recurso.

MÉRITO

A recorrente tenta desconstituir a sentença inferior que, por vislumbrar a existência de assédio moral, consistente na forma grosseira e humilhante como o chefe imediato do reclamante costumava tratá-lo, bem como aos demais subordinados, compeliu a empresa a pagar indenização por dano moral no valor de R\$ 10.000,00.

Entendeu o julgador, como forma de justificar a existência de dano moral, que o Sr. Marcos, enquanto chefe imediato, dispensava tratamento humilhante não só ao reclamante, mas também a todos os outros trabalhadores

do setor que estava sob seu hierárquico controle.

Com efeito, diz a sentença (fl. 104) que:

“É que as agressões e torturas verbais proferidas pelo Sr. Marcos não eram direcionadas a um funcionário específico, mas à maioria dos empregados da empresa a ele subordinados. Não se caracteriza a perseguição individualizada, o isolamento de um trabalhador em especial.”

Efetivamente, do cotejo entre as informações prestadas pelo reclamante (fl. 36), com o depoimento

de sua única testemunha (fl. 37), advém a clara convicção de que o Sr. Marcos, chefe imediato do autor e da testemunha, tratava o demandante e alguns outros empregados do setor com extremada grosseria, inclusive aplicando-lhe a pecha de “preguiçosos” e “vagabundos”, com regular frequência. Não se tratava aqui de mera exigência ou cobrança de metas e resultados, mas de tratamento provocativo, desfechado contra o postulante.

Não há dúvida de que referida conduta, empreendida por preposto do empregador, constitui inequívoca violação ao princípio da dignidade da pessoa humana. Afinal de contas, não é dado ao empregador o direito de tripudiar sobre a inferioridade funcional do trabalhador. Muito menos de tratá-lo de forma depreciativa, afetando-lhe a autoestima.

Tratar colegas de trabalho, ainda que de nível hierarquicamente inferior, com termos indevidos, pejorativos e degradantes, revela nítido assédio moral, impossível de ser admitido nos dias atuais, dando azo ao deferimento de indenização por danos morais.

Entretanto considerando que as agressões sempre tinham como motivo a própria execução do serviço, bem como que as alegações mais graves restaram improvadas, entendo razoável reduzir a indenização pra R\$ 5.000,00.

ACORDAM os Juízes da COLENDIA 1ª TURMA do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, com a presença do (a)(s) Representante da Procuradoria Regional do Trabalho, Sua Excelência o (a) Sr (a). Procurador (a) RAMON BEZERRA DOS SANTOS, por unanimidade, DAR PROVIMENTO PARCIAL ao Recurso Ordinário da reclamada para reduzir o valor da indenização para R\$(cinco mil reais). João Pessoa, 22 de junho de 2009 ANA MARIA FERREIRA MADRUGA Juíza Relatora.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

PROCESSO Nº RO 108046 PB 00682.2008.002.13.01-0

EMENTA

ASSÉDIO MORAL. CONDUTA ANTIJURÍDICA DO RECLAMADO DEMONSTRADA. DANO MORAL. REPARAÇÃO. PROCEDÊNCIA. Para a configuração do assédio moral e, conseqüentemente, do dever de indenizar, necessário se faz a comprovação de que o empregador tenha por ações, gestos ou palavras, de forma repetida, prejudicado a trabalhadora, atingindo a sua auto-estima e dignidade, de modo que tenha lhe causado danos psíquicos, emocionais ou psicológicos, tornando nefasto seu acesso ao ambiente de trabalho e ao desempenho de suas funções. No caso concreto, as provas testemunhais foram contundentes ao ratificar a tese defendida pela reclamante no sentido de ter sido vítima de tratamento desrespeitoso e grosseiro por parte do sócio do reclamado, inclusive, com agressões verbal e física. Tal comportamento respalda o pleito de reparação civil pela conduta antijurídica apontada pela autora. Contudo, cabe ao Juiz, ao arbitrar respectivo valor, observar certas premissas que a doutrina e a jurisprudência pátria vêm utilizando no arbitramento da indenização por danos morais, tais como a extensão temporal do dano, o salário do empregado e a capacidade econômica do empregador, decidir qual o justo valor a ser pago pelo empregador, motivo pelo qual é de se reduzir a condenação em danos morais para R\$ 3.000,00. Recurso ordinário do reclamado conhecido, e parcialmente provido. (TRT-13 - RO: 108046 PB 00682.2008.002.13.01-0, Relator: VICENTE VANDERLEI NOGUEIRA DE BRITO, Data de Julgamento: 13/07/2009, Data de Publicação: 13/08/2009)

“Vistos etc.:

Trata-se de Recurso Ordinário proveniente da 2ª Vara do Trabalho de João Pessoa/PB, interposto nos autos da Reclamação Trabalhista em que são partes SEVERINO CABRAL DE ARRUDA - ME (TOQUE FINO), recorrente, e RITA MARIA DA SILVA BARBOSA, recorrida. O Juízo de origem, em sentença prolatada às fls. 114/121, julgou procedente em parte os pedidos, condenando o reclamado a pagar à reclamante indenização por danos morais no valor de R\$ 8.000,00. O reclamado foi condenado, ainda, ao pagamento das custas processuais no valor de R\$ 161,12.

É o relatório.

V O T O

ADMISSIBILIDADE

Benefício da justiça gratuita concedido, também, em relação ao recolhimento do depósito recursal, em virtude julgamento agravo de instrumento que, POR MAIORIA, determinou o destrancamento do presente recurso ordinário. Conheço do recurso ordinário, posto que preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade.

MÉRITO

Conforme exposto no relatório, o Juízo de origem julgou procedente em parte os pedidos, condenando o reclamado a pagar à reclamante indenização por danos morais no valor de R\$ 8.000,00.

O reclamado, em suas razões recursais, defende a inexistência do dano moral perseguido pela

reclamante e, em sendo mantida a condenação, pugna pela redução do valor arbitrado a tal título. Com parcial razão.

A indenização por dano moral, embora não possa reconstituir o patrimônio imaterial danificado, tem o objetivo de minorar os efeitos produzidos na pessoa do empregado. Assim sendo, cabe ao Juiz, com a devida prudência, após observar certas premissas que a doutrina e a jurisprudência pátria vêm utilizando no arbitramento da indenização por danos morais, tais como a extensão temporal do dano, o salário do empregado e a capacidade econômica do empregador, decidir qual o justo valor a ser pago pelo empregador.

No caso sob análise, a agressão sofrida pela demandante foi humilhante e constrangedora, principalmente por ter sido feita na presença de várias pessoas, inclusive de clientes da loja. Indiscutível, portanto, a ocorrência do dano moral suportado pela demandante.

#### CONCLUSÃO

Em face do exposto, dou provimento parcial ao recurso ordinário para reduzir a indenização por danos morais para R\$ 3.000,00.

ACORDAM os Juízes da Colenda 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, com a presença do (a) Representante da Procuradoria Regional do Trabalho, Sua Excelência o (a) Sr.(a) Procurador (a): CLÁUDIO CORDEIRO QUEIROGA GADELHA, por unanimidade, DAR PROVIMENTO PARCIAL ao Recurso Ordinário, para reduzir a indenização por danos morais para R\$(três mil reais). João Pessoa, 13 de julho de 2009. VICENTE VANDERLEI NOGUEIRA DE BRITO Juiz Relator





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

PROCESSO Nº ACP 109623 PB 00164.2008.027.13.00-0

EMENTA

I DANO MORAL. DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO. Os esforços repetitivos da atividade, associados ao processo produtivo, foram dados como causa na doença que desencadeou as dores físicas referidas, assim como o afastamento para tratamento, elementos citados textualmente na sentença para deferir a indenização. II – ASSEDIO MORAL. ATIVIDADES COMETIDAS. Configurado nos autos que não havia necessidade de a reclamada colocar um funcionário contando lacinhos, pois a operação de contar lacinhos era realizada pela própria máquina que fabrica a peça, bem assim que não havia a função de contar lacinhos. III – INDENIZAÇÃO. CORREÇÃO MONETÁRIA. JUROS MORATÓRIOS. INCIDÊNCIA. TERMO INICIAL. A correção monetária e os juros de mora das indenizações por danos morais e assédio no trabalho, devem ser contados a partir da data da prolação da sentença que os arbitrou. (TRT-13 - ACP: 109623 PB 00164.2008.027.13.00-0, Relator: AFRANIO NEVES DE MELO, Data de Julgamento: 02/09/2009, Segunda Turma, Data de Publicação: 09/11/2009)



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

PROCESSO Nº. ACP 108926 PB 01100.2008.004.13.00-3

#### EMENTA

ASSÉDIO MORAL. ESTADO GRAVÍDICO. CONDIÇÕES DE TRABALHO. RIGOR EXCESSIVO. INDENIZAÇÃO. Verificado pelo conteúdo da prova dos autos as condutas descritas na inicial de que houve perseguição no ambiente de trabalho, mediante tratamento com rigor excessivo em função do estado gravídico da empregada, com o cometimento de atividades e posto apontados como responsáveis pelo agravamento das condições do processo gestacional, circunstâncias discutidas inclusive sob mediação da DRT, o assédio moral se revela presente. Indenização devida. (TRT-13 - ACP: 108926 PB 01100.2008.004.13.00-3, Relator: AFRANIO NEVES DE MELO, Data de Julgamento: 12/08/2009, Segunda Turma, Data de Publicação: 23/09/2009)



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

PROCESSO Nº ACP 110496 PB 00279.2009.026.13.00-0

EMENTA

RECURSO DO BANCO. DANO POR ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. Demonstrada nos autos a existência de conduta do empregador capaz de afetar o patrimônio ideal do empregado, configurado encontra-se o dano moral, de modo a justificar a indenização prevista nos artigos 5º, inciso X, da Constituição Federal e 927 do Código Civil. RECURSO DO BANCO. DANO POR ASSÉDIO MORAL. FIXAÇÃO DO QUANTUM. A fixação do valor da indenização por dano moral obedecerá a critérios como a extensão do fato, a intensidade do ato ilícito, o prolongamento temporal, os antecedentes do agente, a situação econômica das partes e a razoabilidade, de modo a compensar, da forma mais justa, o abalo causado à honra da vítima pelo ato faltoso. Afigurando-se elevado o valor estipulado pelo Juízo de origem, impõe-se sua redução para ajustá-lo aos parâmetros acima apontados. Recurso patronal provido parcialmente. RECURSO DO AUTOR. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. SÚMULAS 219 E 319 E OJ 329. DESPROVIMENTO. A argumentação de que se encontra superado o entendimento consubstanciadas Súmulas 219 e 329 e na OJ 305 da SDI-1 do TST, no sentido de cabimento dos honorários advocatícios apenas quando presentes os requisitos da Lei n. 5.584/1970, não encontra respaldo. Na Justiça do Trabalho, mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988, a condenação em honorários advocatícios não decorre apenas da sucumbência ou do estado econômico precário da parte. Recurso desprovido. (TRT-13 - ACP: 110496 PB 00279.2009.026.13.00-0, Relator: HERMINEGILDA LEITE MACHADO, Data de Julgamento: 14/10/2009, Segunda Turma, Data de Publicação: 27/11/2009)