O PAPEL DA JURISDIÇÃO NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL: DECISÕES PARADIGMÁTICAS E ACESSO À JUSTIÇA

THE ROLE OF THE COURTS IN COMBATING MORAL HARASSMENT: PARADIGMATIC DECISIONS AND ACCESS TO JUSTICE

Andreza Cristina Baggio[1]
Polyana Lais Majewski Caggiano[2]

RESUMO: O estudo analisa a função da jurisdição constitucional no acesso à justiça e defesa de trabalhadores vulneráveis, com foco no assédio moral no trabalho, caracterizado por ações repetitivas e abusivas que comprometem a saúde física e emocional do empregado. A Constituição de 1988, por meio do princípio da proteção, oferece instrumentos para corrigir injustiças e promover direitos como dignidade, igualdade e saúde. A pesquisa examina os desafios enfrentados pelas vítimas, como o medo de retaliações e a dificuldade em reunir provas, destacando a vulnerabilidade do empregado perante o empregador. Por meio de decisões judiciais, o artigo evidencia o papel do Judiciário na proteção dos trabalhadores e na aplicação de reparações proporcionais aos danos sofridos. Apesar dos avanços, como o uso do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, ainda há obstáculos na quantificação e eficácia das decisões. O artigo ressalta a importância de um ambiente laboral digno e o papel da jurisdição na promoção da justiça social.

PALAVRAS-CHAVE: jurisdição constitucional; assédio moral; decisões judiciais; acesso à justiça.

ABSTRACT: The study analyzes the role of constitutional jurisdiction in access to justice and the protection of vulnerable workers, focusing on workplace harassment characterized by repetitive and abusive actions that compromise the physical and

---

1 *Doutora em Direito Econômico e Socioambiental pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (2010); mestre em Direito Econômico e Social pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (2006); especialista em Gestão de Direito Empresarial pela FAE (2003); especialista em Direito Processual Civil pelo IBEJ (1999); bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (1998); professora no Mestrado em Direito do Centro Universitário Internacional – Uninter. Lattes: http://lattes.cnpq.br/4295501445543847. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-9574-6494. E-mail: baggio.andreza@gmail.com.*

2 *Mestranda em Direito pela Uninter; graduada em Direito pelo Unibrasil e em História pelo Claretiano; pós-graduada em Direito Constitucional pela Abdconst; pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho e Direito Previdenciário pela Abdconst; pós-graduada em metodologia de ensino da História pela Faculdade São Luís; MBA em gestão de pessoas e lideranças pela Faculdade São Luís; pós-graduada em Administração em agronegócios e em ESG pela Uninter; pós-graduada em gestão de negócios inovadores pela Uninter; professora corretora e orientadora de TCC da pós-graduação na Uninter. Lattes: https://lattes.cnpq.br/2059482163793188. Orcid: https://orcid.org/0009-0005-3860-404X. E-mail: polyana_lais@hotmail.com.*

Recebido em: 2/12/2024
Aprovado em: 10/12/2024

emotional health of the employee. The 1988 Constitution, through the principle of protection, provides mechanisms to correct injustices and promote rights such as dignity, equality and health. The research examines the challenges faced by victims, such as the fear of retaliation and the difficulty in gathering evidence, highlighting the employee's vulnerability compared to the employer. Through court decisions, the paper highlights the role of the judiciary in protecting workers and applying reparations that are proportionate to the damage suffered. Despite progress, such as the adoption of the Protocol for Gender Responsive Judgments, there are still obstacles to the quantification and effectiveness of decisions. The paper emphasizes the importance of a dignified work environment and the role of the courts in promoting social justice.

KEYWORDS: constitutional jurisdiction; moral harassment; court decisions; access to justice.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O papel da jurisdição: acesso à justiça e proteção ao vulnerável no contexto do assédio moral; 3 Conhecendo a sistemática do assédio moral; 3.1 Sujeitos do assédio moral; 3.2 Fases do assédio moral; 3.3 Consequências do assédio moral; 4 O assédio moral nas decisões judiciais dos tribunais superiores; 5 Conclusão; Referências.

1 Introdução

Combater o assédio moral no ambiente laboral é um grande desafio por parte da empresa, mas sobretudo pelo jurisdicionado, principalmente porque o que está em jogo é a proteção dos direitos fundamentais dos empregados. Conforme será abordado no decorrer do artigo ver-se-á que o assédio moral é normalmente caracterizado por condutas abusivas, muitas vezes repetitivas, que ocasionam grande impacto negativo no ambiente de trabalho, especialmente porque afetam a integridade física e psíquica das vítimas, ferindo, assim, o princípio da dignidade da pessoa humana incutido na Constituição Federal de 1988. Referidas condutas abusivas não ferem apenas a saúde do empregado assediado, mas também produzem sérias consequências nas searas econômica e social, de modo a afetar a boa convivência no local de trabalho e até mesmo a produtividade, ocasionando inúmeras perdas.

A Constituição Federal, em seu art. 5º, inciso XXXV, consagra como basilar o direito de acesso à justiça, em que quaisquer eventuais violações a direitos fundamentais possam ser dirimidas perante o Poder Judiciário. Inobstante isso, muitos empregados encontram grandes percalços em reivindicar seus direitos, seja por fundado receio de retaliações, por dificuldades em reunir provas do ocorrido ou mesmo por já conhecer a cultura organizacional como prejudicial. Neste cenário, a atuação do Poder Judiciário, mormente a jurisdição constitucional, é essencial para analisar o caso concreto e aplicar as leis de forma equânime, mas pautadas na proteção dos trabalhadores, em particular os mais vulneráveis.

A relação laboral, por sua natureza de hierarquia, coloca o empregado em posição de inferioridade em relação ao chefe e essa disparidade se intensifica ainda mais quando há assédio moral, podendo provocar inúmeros danos psi-

cológicos que acabam por isolar a vítima. Assim, o princípio da proteção vira protagonista, pois objetiva restabelecer o equilíbrio da relação, assegurando ao empregado acesso a instrumentos protetores de seus direitos, equalizando forças e tornando hígido o ambiente laboral.

Ver-se-á no decorrer do presente artigo que o Poder Judiciário vem progredindo em relação ao tema do assédio moral, principalmente quanto à identificação das condutas e aplicação do princípio da proteção ao trabalhador, quantificando e determinando indenizações em reparação às vítimas. No entanto, persistem os obstáculos no que concerne à mensuração em pecúnia dos danos morais decorrentes do assédio, tendo em vista que os montantes arbitrados muitas vezes não se prestam a efetivamente atender o caráter pedagógico que desestimularia novas condutas.

Ao analisar a jurisprudência dos Tribunais Superiores observa-se que houve grandes avanços, inclusive na questão de gênero, vez que algumas decisões já têm adotado o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, do Conselho Nacional de Justiça. Este documento baliza os magistrados a promoverem seus julgamentos observando questões de gênero a fim de avançar efetivamente na promoção da igualdade e equidade, garantindo que as vítimas de assédio moral tenham seus direitos reconhecidos e resguardados.

Nesta senda, este artigo objetiva analisar o papel da jurisdição, inclusive da jurisdição constitucional do Tribunal Superior do Trabalho, no combate ao assédio moral trabalhista, através da análise de algumas decisões que evidenciam a caracterização do tema, dosimetria das indenizações, soluções apresentadas para reparação justa às vítimas e até mesmo os obstáculos enfrentados quanto à temática de acesso à justiça.

Em suma, o papel da jurisdição constitucional é fundamental para assegurar o respeito à dignidade dos trabalhadores, fomentando a justiça social no combate ao assédio moral. Apesar de ter havido progressos notáveis, é imprescindível prosseguir construindo julgados que se atentem efetivamente às vulnerabilidades das vítimas, com aplicação de indenizações corretivas justas para garantir que o ambiente laboral seja digno, hígido e respeitoso.

2 O papel da jurisdição: acesso à justiça e proteção ao vulnerável no contexto do assédio moral

A jurisdição constitucional desempenha um papel importantíssimo quando se trata da temática do acesso à justiça, principalmente na efetiva proteção dos direitos fundamentais em casos de assédio moral, de modo a garantir a aplicação dos princípios constitucionais, como o direito à igualdade, à integridade física e psicológica do trabalhador, e a um ambiente de trabalho hígido

e amigável. Inobstante isso, o acesso à justiça pode ser dificultado pelo medo de represálias, pela dificuldade na produção de provas e pela falta de um olhar direcionado à vítima.

A vítima do assédio moral encontra-se vulnerável no ambiente de trabalho, justamente porque há relação de poder perante o assediador, este que normalmente é um superior hierárquico. É neste contexto, devido ao grande abalo suportado pela vítima, combinado com dificuldades de comprovação das condutas e receio de reprimendas, que se vislumbra o princípio da proteção, um dos pilares do Direito do Trabalho. Neste sentido:

> Princípio da Proteção. Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte vulnerável e hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro –, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influindo na própria perspectiva desse ramo ao se construir, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente (Delgado, 2019, p. 234).

Veja-se que o princípio da proteção ajuda a garantir maior segurança ao empregado vulnerável, atuando para manter equilíbrio na relação de emprego, principalmente visando a corrigir as desigualdades estruturais da relação. Essa proteção é fundamental já que a vítima sofre abuso contínuo, inclusive pressões, agravando ainda mais sua condição. A partir do momento que os julgadores aplicam o princípio da proteção, há regulação da condição de hipossuficiente do empregado evitando maiores abusos.

Em relação à atuação dos tribunais, não se pode esquecer da desigualdade estrutural entre os litigantes. Assim, o jurisdicionado deve atuar para facilitar o acesso à justiça, valorar com equidade as provas produzidas e procurar reparar com firmeza os danos suportados, justamente para que haja justiça social equânime.

Ao mencionar a palavra vulnerabilidade, comumente vem à mente a ideia de hipossuficiência, amplamente tratada na seara consumerista, e é nessa

temática que Cláudia Lima Marques e Bruno Miragem (2014, p. 120) trazem o conceito de vulnerabilidade:

> Poderíamos afirmar, assim, que a vulnerabilidade é mais um estado da pessoa, um estado inerente de risco ou um sinal de confrontação excessiva de interesses identificado no mercado, é uma situação permanente ou provisória, individual ou coletiva, que fragiliza, enfraquece o sujeito de direitos, desequilibrando a relação. A vulnerabilidade não é, pois, o fundamento das regras de proteção do sujeito mais fraco, é apenas a "explicação" destas regras ou da atuação do legislador, é a técnica para as aplicar bem, é a noção instrumental que guia e ilumina a aplicação destas normas protetivas e reequilibradoras, à procura do fundamento da Igualdade e da Justiça equitativa.

Muito embora o conceito de vulnerabilidade esteja comumente associado ao Direito do Consumidor, na área trabalhista ele se aplica de forma similar, justamente porque o empregado encontra-se em desvantagem em relação ao empregador, especialmente em casos de assédio moral em que se evidencia a hipossuficiência e desequilíbrio. Aplicar as leis considerando a vulnerabilidade do empregado objetiva minimizar desigualdades e o desequilíbrio estrutural evidenciado, visando à proteção dos direitos fundamentais do obreiro.

Cláudia Lima Marques e Bruno Miragem (2014, p. 120) observam que a vulnerabilidade serve como fator orientador, um indicativo de desiquilíbrio nas relações, justificando, assim, a necessidade de aplicação das regras de proteção que garantam integridade, dignidade e igualdade no ambiente laboral.

A Constituição Federal é um dos principais instrumentos que promovem a salvaguarda dos direitos dos trabalhadores, vez que estabelece normas que asseguram a dignidade da pessoa humana, saúde, segurança e igualdade no ambiente de trabalho, auxiliando justamente na proteção do mais vulnerável, vítima do assédio moral:

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]
>
> XXII – *redução dos riscos inerentes ao trabalho*, por meio de *normas de saúde*, higiene e segurança;
>
> [...]
>
> XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (Brasil, 1988 – grifos nossos).

Pela leitura dos incisos XXII e XXVIII supracitados percebe-se que é imperioso assegurar condições mínimas de saúde e higiene no ambiente laboral, sendo papel do empregador adotar mecanismos que minimizem riscos à saúde física e mental do empregado, e em se tratando de saúde mental, o empregador deve combater qualquer prática de assédio, sob pena de ser responsabilizado civilmente.

Dallegrave Neto (2008, p. 134) pontua que a responsabilidade civil se manifesta como responsabilidade subjetiva, decorrente de inexecução do contrato; objetiva, da empresa em face do dano sofrido pelo empregado e objetiva do empregador perante terceiro que sofreu dano decorrente de ato do empregado.

A responsabilidade civil objetiva está embasada no dano, que tem como nexo causal o exercício regular da atividade profissional, sendo que a empresa assume o risco da atividade. Já a responsabilidade subjetiva é baseada na inexecução culposa da obrigação (Dallegrave Neto, 2008, p. 126).

Quando o empregado celebra contrato de trabalho não assume os riscos do negócio, e tem o direito de manter seu patrimônio, seja ele físico, econômico ou intelectual ileso. Sendo assim, o detentor dos riscos da atividade, a empresa, tem o dever de indenizar os danos causados aos empregados, por mais que a mesma não exerça atividade lucrativa (art. 2º, § 1º, da CLT) (Dallegrave Neto, 2008, p. 126).

Na relação contratual empregado x empregador, sendo o empregador a parte hipersuficiente, cabe a este garantir condições dignas de trabalho e, se não o fizer, é garantido ao trabalhador acionar o Judiciário e buscar a responsabilização civil. Assim, o papel da jurisdição constitucional é justamente garantir que as normas constitucionais sejam corretamente interpretadas e aplicadas com fulcro na proteção do trabalhador, promoção da justiça social e principalmente reparando e repelindo abusos.

Neste sentido, Andreza Baggio (2008, p. 139-154) pontua a necessidade de uma integração ética, moral, espiritual e institucional nas relações contratuais, justamente para garantia dos direitos fundamentais, e isto se aplica inclusive na relação capital x trabalho:

> São os efeitos diretos do constitucionalismo contemporâneo ou pós-moderno sobre as relações de Direito Privado, mormente sobre as relações contratuais, adotando-se em todo o ordenamento jurídico dos Estados a ideia de que a Lei Fundamental deve refletir uma integração ética, moral, espiritual e institucional, tendo em vista o desenvolvimento de funções com fins comuns, no sentido de conferir uma maior proteção aos direitos fundamentais, cujo fim maior será propiciar a todos existência digna.

A proteção do trabalhador, além de garantir seus direitos constitucionais básicos preservados, também deve vir acompanhada da garantia de efetivo acesso à justiça, principalmente quando é vítima de assédio moral.

Cappelletti e Grant (1988, p. 3) asseveram que:

> A expressão "acesso à Justiça" [...] o sistema pelo qual as pessoas podem reivindicar seus direitos e/ou resolver seus litígios sob os auspícios do Estado que, primeiro deve ser realmente acessível a todos; segundo ele deve produzir resultados que sejam individual e socialmente justos.

Conforme o conceito acima elencado vislumbra-se que o acesso à justiça tem dupla finalidade, tanto na garantia de que as pessoas, especialmente as mais vulneráveis, possam reivindicar seus direitos, quanto na garantia de que os resultados sejam justos e equânimes.

O papel do Judiciário na proteção dos direitos sociais e acesso à justiça é importantíssimo, tanto que os juízes devem ter em mente que as técnicas processuais são a forma de proteção de questões sociais, devendo aplicar, em suas métricas, abordagens interdisciplinares, envolvendo sociologia, filosofia, psicologia e economia, sem esquecer de que existem outros meios de resolução de conflitos que também promovem acesso à justiça (Cappelletti; Grant, 1988, p. 5).

É papel do Poder Judiciário garantir que o sistema jurídico esteja acessível a toda população e que as demandas ajuizadas tenham tratamento igualitário, ou seja, derrubar muros econômicos, sociais ou até mesmo institucionais que possam dificultar o exercício pleno dos direitos. Cabe ainda ao Judiciário decidir para que não apenas direitos individuais sejam protegidos, mas que haja repercussão para construção de uma justiça social também coletiva.

Não é possível promover a proteção dos direitos fundamentais e sociais e assegurar amplo acesso à justiça para os vulneráveis, vítimas do assédio moral, sem que se compreenda com mais profundidade o que efetivamente se enquadra como assédio moral, quais os possíveis sujeitos envolvidos, suas fases e consequências.

Assim, o próximo tópico será dedicado a esmiuçar o tema assédio moral, destrinchando seu conceito, conhecendo algoz e vítima, as fases e também as consequências geradas, tanto psicológicas quanto jurídicas. Esta análise é fundamental para que se permita estabelecer parâmetros para garantia e efetividade das normas que protegem o trabalhador vulnerável, bem como para posteriormente, num terceiro momento, analisar como os Tribunais estão tratando desta questão.

3 Conhecendo a sistemática do assédio moral

O assédio moral trabalhista vem destruindo as relações de trabalho, tornando o ambiente laboral insuportável, além de acarretar patologias tais como estresse, depressão e demais doenças psicossomáticas que podem desencadear até mesmo condutas suicidas.

O assédio moral pode agrupar diversos comportamentos que suas vítimas constatavam como sendo apenas "algo errado" (Nascimento, 2004, p. 922). Ocorre que, por não saberem exatamente com o que estavam lidando, acabavam por ser coniventes com tais práticas, muitas vezes absurdas, que atentavam, inclusive, contra a dignidade da pessoa humana.

Sendo assim, a prática de assédio moral num ambiente de trabalho normalmente se manifesta por qualquer conduta abusiva, conforme define Marie-France Hirigoyen (2012, p. 65),

> Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. [...] Esse fenômeno foi estudado principalmente nos países anglo-saxões e nos países nórdicos, sendo qualificado como *mobbing,* termo derivado de *mob* (horda, bando, plebe), que implica a ideia de algo importuno.

Verifica-se, neste contexto, que assediar, ou praticar *mobbing*, é se manifestar abusivamente frente ao empregado, normalmente por comportamentos e palavras, escritas ou dirigidas pessoalmente, que geram dano ao estado físico ou psíquico do ser humano.

Normalmente o assédio emerge como uma conduta inofensiva. As vítimas, num primeiro momento, reagem aos insultos como se fossem brincadeiras, porém o tempo vai passando, as agressões se multiplicam e a situação piora, ficando o ofendido muito humilhado, desgastado e inferiorizado, tornando difícil sua recuperação (Hirigoyen, 2012, p. 66).

Para a Márcia Novaes Guedes o assédio moral é tratado como *mobbing*. Abaixo o conceito elucidado:

> *Mobbing*, ou assédio moral, embora implique uma violação da intimidade do trabalhador, é algo muito mais grave. Enquanto a violação da intimidade decorre de uso abusivo do poder diretivo do empregador, muitas vezes exagerando no uso de certas práticas voltadas para a proteção do patrimônio da empresa, o assédio moral, na

> realidade, decorre da atitude deliberada de um perverso, cujo objetivo é destruir a vítima e afastá-la do mundo do trabalho. [...] *mobbing* significa todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima (Guedes, 2003, p. 32-33).

Neste sentido, "o assédio moral é uma série de atos cuja tipificação não é definida pela lei" (Nascimento, 2007, p. 116). Assim, entende-se que assediar moralmente é utilizar-se de atitudes contínuas face à integridade moral e física do empregado, fazendo deliberadamente com que o mesmo se sinta ofendido, de tal forma que em muitos casos nem mesmo consiga voltar ao ambiente de trabalho. Para Margarida Barreto (2003, p. 37),

> 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.

O assédio moral é um processo em que há ofensas sistematizadas visando a anular e eliminar o trabalhador através de humilhações intencionais (Abreu, 2005, p. 48). Esse tipo de violência psicológica ocorre de forma reiterada, criando um ambiente hostil e degradante que, aos poucos, mina a autoestima e a confiança do empregado. O agressor, muitas vezes, utiliza táticas sutis ou explícitas, com o objetivo de isolar a vítima socialmente, desqualificar seu trabalho e reduzir sua capacidade de reação. Esse comportamento não só prejudica o bem-estar emocional do trabalhador, mas também pode resultar em sérias consequências físicas e psicológicas, como ansiedade, depressão e doenças ocupacionais.

Além disso, o assédio moral não afeta apenas o indivíduo diretamente envolvido, mas compromete todo o ambiente de trabalho, gerando um clima de insegurança e medo entre os demais empregados, o que impacta negativamente a produtividade e a qualidade do serviço. Por essa razão, o assédio moral é considerado uma grave violação dos direitos fundamentais no âmbito das relações laborais, demandando uma resposta rigorosa tanto por parte das instituições quanto do Poder Judiciário.

Nesse contexto, não poderia ficar de fora o assédio moral organizacional, conceituado por Adriane Reis de Araújo (2012, p. 76):

> [...] pode-se dizer que configura o assédio moral organizacional o conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos. A prática do assédio moral organizacional deve estar relacionada com a atividade laboral ou atividade a ela correlata, como na hipótese do exercício do direito de greve, de atividade sindical, de atividade de cipeiro, entre outros.

O assédio moral organizacional *supra* retratado tem as mesmas características do assédio moral comum na empresa, ou seja, há condutas abusivas reiteradas e intencionais que visam a humilhar e constranger, porém, esta espécie envolve uma ou mais vítimas, mantendo, assim, o grupo voltado para as metas da administração, custe o que custar, ofendendo, muitas vezes, os direitos fundamentais dos empregados. É o assédio moral coletivo.

Portanto, há assédio moral sempre que houver uma conduta dolosa que humilhe o subordinado. Tal conduta deve ocorrer repetidamente, acarretando danos psíquicos ou até mesmo físicos dela decorrentes.

Se há assédio moral, há aqueles que o praticam e aqueles que sofrem abuso, ou seja, os sujeitos, sendo primordial conhecer as características de cada um, para o aprofundamento do tema e até mesmo para identificação e categorização correta por parte do Poder Judiciário quando do julgamento das demandas que os envolvem. Conherce-se-á cada qual mais especificamente no próximo tópico.

3.1 Sujeitos do assédio moral

Como dito anteriormente, é impossível aprofundar o estudo do assédio moral sem compreender as dinâmicas que ocorrem entre os envolvidos nesse processo. O assédio moral não se restringe apenas à interação entre o agressor e a vítima, mas também inclui a participação de espectadores, que podem ter um papel ativo ou passivo, reforçando ou silenciando a conduta abusiva. É crucial entender esses três indivíduos para identificar suas principais motivações, os efeitos de cada conduta e as possíveis soluções para combate das condutas abusivas.

A vítima de assédio moral é frequentemente submetida a práticas sistemáticas de humilhação pelo agressor, o primeiro sujeito a ser analisado. Nesta senda, o agressor pode ser considerado como "perverso", ou seja, em regra tem uma vontade imensa de se vingar, de agredir, de destruir o outro sem sequer sentir culpa ou remorso (Guedes, 2003, p. 57).

Hirigoyen (2012, p. 142-144) primeiramente trata do agressor narcisista, que normalmente se manifesta como insensível e sem afeto; deseja o poder ilimitado; é considerado muito importante por si; necessita ser admirado, acreditando que tudo se deve a ele; não é simpático, explora e inveja o outro além de ser muito arrogante. O agressor narcisista possui características, dentre as quais a megalomania, a vampirização, a irresponsabilidade e a paranoia.

> Os perversos megalomaníacos são caracterizados como moralizadores, acreditando serem os guardiões da verdade e possuidores de valores irrepreensíveis. Desejam constante atenção dos outros, mas carecem de empatia e sensibilidade. Um de seus traços distintivos é a vampirização emocional, em que sugam a energia da vítima, movidos pela inveja e pela necessidade de se sentirem superiores, anulando completamente o outro. Além disso, são marcados pela irresponsabilidade, transferindo constantemente a culpa para a vítima e jamais assumindo seus próprios erros. Dificultam iniciar projetos de forma autônoma e, quando algo dá errado, culpam o agredido, buscando apoio externo para justificar suas falhas (Hirigoyen, 2012, p. 144-150).

A última característica do agressor narcisista é a paranoia,

> Os perversos narcisistas tendem a apresentar-se como moralistas, dando lições de probidade aos outros. A personalidade paranoica caracteriza-se por: hipertrofia do ego: orgulho, sentimento de superioridade; psicorrigidez: obstinação, intolerância, fria racionalidade, dificuldade em demonstrar emoções positivas, menosprezo pelo outro; desconfiança: temor exagerado da agressividade do outro, sentimento de ser vítima de malquerença do outro, suspeita, ciúme; falsidade de julgamento: interpreta acontecimentos neutros como sendo dirigidos contra ela (Hirigoyen, 2012, p. 150).

Pode-se perceber que o agressor usa de certos mecanismos perversos para se defender, para manipular sua vítima, para fazer com que ela seja rotulada como culpada sempre e sucumba a tantas agressões psíquicas. Tais condutas comprometem toda e qualquer capacidade de defesa das vítimas, de modo que é crucial compreender quem é essa vítima e quais características a rotulam.

Pois bem, a vítima comumente é uma pessoa conscienciosa, que tem uma propensão maior à culpa, é dedicada ao próximo e normalmente assume

uma quantidade de trabalho superior à média, mas se sente inferiorizada e melancólica. Taísa Trombetta e José Carlos Zanelli (2010, p. 35) abordam o papel da vítima:

> O assédio moral entra de maneira frequente na vida das pessoas, regulando seus comportamentos. [...] Pode chegar a tal ponto que a pessoa assediada dá razão a quem a rebaixa e assume a responsabilidade ao desvalorizar a si e ao assumir as acusações feitas. Esses efeitos negativos são duradouros e alastrados para outros setores da vida do indivíduo, como os relacionamentos afetivos, familiares e a saúde, causando conflitos de sentimentos, degradação e prejuízos em todos os setores da vida.

Outra característica da vítima é que a mesma suscita inveja, uma vez que se expõe demais retratando sua felicidade exposta ao agressor. Isso retrata um traço de ingenuidade, muitas vezes acha ser um mal-entendido, tenta justificar-se, alimenta a esperança de que a situação mude, tenta se adaptar a sua situação (Hirigoyen, 2012, p. 161-163).

Para Márcia Novaes Guedes (2003, p. 36),

> A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem, são geralmente pessoas bem educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida por ter algo mais. É esse algo mais que o perverso busca roubar. As manobras perversas reduzem a autoestima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzida pelo agressor.

Assim, a vítima do assédio moral acaba por se conformar com a sua situação, já que tudo lhe é tirado pelo agressor, que, inconscientemente, quer tomar o lugar da vítima, por inveja, por interesse, lhe atribuindo culpa e ostentando superioridade a qualquer custo.

Por fim, é essencial destacar o papel dos espectadores no contexto do assédio moral. Márcia Novaes Guedes (2003, p. 62-63) identifica esses sujeitos como colegas ou superiores que, de algum modo, participam ou estão envolvidos na violência moral. Eles podem ser divididos em dois grupos: são os conformistas passivos e os conformistas ativos. Embora não participem diretamente da ação perversa, esses espectadores, ao se omitirem e não frearem

a violência psicológica, também carregam uma parcela de responsabilidade, pois sua passividade contribui para a perpetuação do assédio.

Portanto, tendo compreendido o papel do agressor, da vítima e dos espectadores, consegue-se perceber como o assédio moral se desenvolve no ambiente laboral. A compreensão dos comportamentos destes sujeitos é importante para que o Poder Judiciário possa julgar de forma efetiva, com fulcro na promoção dos direitos fundamentais, aplicando o direito com parcimônia e punindo com indenizações justas os envolvidos.

Seguindo com o estudo, no próximo tópico serão conhecidas as fases do assédio moral, estas que promovem o enredamento da vítima até que a mesma acabe sucumbindo a tais abusos.

3.2 Fases do assédio moral

Conhecer as fases do assédio moral é fundamental para compreender a progressão desse, das condutas e as consequências de tais abusos, até mesmo para uma melhor abordagem por parte do jurisdicionado.

Segundo Hirigoyen (2012, p. 107), o assédio moral se desenvolve em duas fases distintas. A primeira fase é denominada de "sedução perversa" e tem como características alguns comportamentos tidos como sutis, em que o agressor usa de manipulação dissimulada face à vítima visando a conquistar sua confiança e confundir o que está acontecendo. Já na segunda fase, chamada "violência manifesta", ocorrem agressões mais claras e recorrentes, normalmente com práticas que envolvem humilhação, insultos ou isolamento, visando a destruir a autoestima e a integridade emocional da vítima.

É papel do Judiciário compreender minuciosamente essas fases para que sejam traçadas estratégias de identificação e para um melhor tratamento de cada caso, antes mesmo que os danos à vítima se agravem e se perpetuem, sendo normalizados no ambiente de trabalho.

No caso da sedução perversa, esta pode se desenvolver por vários anos, gradativamente, por meio de um método de sedução. Nesta etapa, a vítima, aos poucos, vai perdendo a confiança em si mesma (Guedes, 2003, p. 38). O perverso seduz a vítima para depois enredá-la, colocando-a sobre seu controle, conforme abaixo:

> A sedução consiste em atrair irresistivelmente, mas também em um sentido mais jurídico, em corromper e subornar. A sedução afasta da realidade, atua por surpresa, em segredo. Não ataca jamais de maneira frontal, mas sempre de forma indireta, a fim de captar o desejo do outro, de um outro que o admira, que lhe retorna uma boa imagem de

> si. A sedução perversa atua utilizando os instintos protetores do outro. Esta sedução é narcísica: trata-se de buscar no outro o objeto singular de sua fascinação, a saber, a imagem ideal de si. Por uma sedução em sentido único, o perverso narcisista busca fascinar sem se deixar prender. [...] A sedução narcísica apaga os limites, torna confuso o que é próprio e o que é do outro. [...] A presença do outro é vivida como uma ameaça e não como um complemento (Hirigoyen, 2012, p. 107-108).

O enredamento é quando a pessoa começa a ter atitudes diferentes das que teria naturalmente. Há uma espécie de manipulação, cujo primeiro estágio seria fazer com que a vítima pense que é livre, mas impondo e não permitindo que a mesma possa ter uma reação de resistência (Hirigoyen, 2012, p. 108). Normalmente é tirada da vítima sua capacidade de se defender, de criticar, evitando assim qualquer tipo de insurreição. Emerge o conceito de enredamento:

> O enredamento consiste na influência intelectual ou moral que se estabelece em uma relação de dominação. O poder leva o outro a segui-lo por dependência, isto é, por aquiescência e adesão. Isso inclui eventualmente ameaças veladas ou intimidações, visando enfraquecer para melhor fazer passar as próprias ideias. Fazer aceitar qualquer coisa por pressão é confessar que não se reconhece no outro seu igual. O domínio pode chegar à captura do espírito do outro, como em uma verdadeira lavagem cerebral. O enredamento existe somente no campo relacional. É a dominação intelectual ou moral, a ascendência ou influência de um indivíduo sobre o outro. A vítima é apanhada em uma teia de aranha, mantida à disposição, atada psicologicamente, anestesiada. E sem consciência de ter sofrido tamanha invasão (Hirigoyen, 2012, p. 109).

A vítima, inconscientemente, é manipulada, dominada por ameaças perversas, esquecendo-se de suas próprias ideias, de suas próprias vontades, deixando-se à disposição de quaisquer abusos de seu agressor.

O enredamento possui três principais disposições: apropriação, dominação e impressão. Apropriação é a fase em que o dominador se apropria de sua vítima, para, logo em seguida a dominar, deixando-a sem vontades próprias, para, por fim, deixar sua marca de agressor impressa na vítima (Hirigoyen, 2012, p. 109).

Assim, a vítima não possui qualquer possibilidade de defesa frente às investidas do agressor, que faz com que a mesma fique neutralizada e de certa forma não esboce qualquer tipo de reação.

A estratégia do dominador é fazer com que sua vítima se mantenha à disposição sempre, conservando seu poder e a controlando. Quanto mais a vítima resiste, mais o agressor deseja persegui-la, tornando-a cada vez mais sufocada, tirando sua concentração no ambiente de trabalho para que não consiga produzir nada sozinha (Hirigoyen, 2012, p. 110).

A outra fase é a da violência manifesta, quando o ódio torna-se mais visível e a vítima reage, tentando recuperar a sua liberdade perdida, tomando consciência de sua situação (Hirigoyen, 2012, p. 131). Nesta fase há muito ódio, manifestado por palavras de baixo calão que injuriam, rebaixam e humilham, tentando fazer com que a vítima se cale:

> Esse ódio, projetado no outro, é para o perverso narcisista um meio de se proteger das perturbações maiores que poderiam ocorrer, de ser levado à psicose. É também um meio, quando se engaja em um relacionamento, de defender-se de qualquer ódio inconsciente contra o novo parceiro. Focalizando seu ódio no anterior, protege-se o novo, a quem se podem atribuir todas as virtudes. Quando a vítima desse ódio toma consciência de que ela serve para reforçar o novo relacionamento, ou o(a) rival, ela não pode senão sentir-se, mais uma vez, manipulada, apanhada em uma armadilha (Hirigoyen, 2012, p. 133).

Este ódio é demonstrado de forma fria e hostil, por meio de falta de tolerância e por injúrias. Externamente nada se vê, porém o assediado absorve a primeira agressão, a segunda, a terceira e explode, posando o agressor por sua vez de vítima perante as testemunhas (Hirigoyen, 2012, p. 134-135).

Veja-se que na sedução perversa a pessoa hostilizada vai perdendo a sua identidade e o perverso vai enredando-a a fim de que não tenha mais vontade própria e não possa se defender; já na segunda fase, de violência manifesta, o agressor usa de violência verbal, normalmente injúrias e hostilidade a fim de que o assediado não aguente mais e exploda, fazendo com que, para terceiros, o agressor pose de vítima e continue o assédio moral, podendo desencadear no pedido de demissão da vítima ou rescisão indireta.

Pedido de demissão ou resisão indireta do contrato de trabalho são apenas algumas das consequências do assédio moral, que foram desencadeadas a partir da sedução perversa e da violência manifesta. Inobstante, são inúmeras as consequências do assédio moral tanto na seara física, profissional e familiar. Na sequência do próximo tópico maiores detalhes dessas consequências serão esmiuçadas, para posteriormente analisar como o Poder Judiciário tem decidido nesses casos, inclusive verificando o valor das indenizações arbitradas.

3.3 Consequências do assédio moral

As consequências do assédio moral laboral são complexas e profundas, podendo impactar nas relações sociais em que convive o trabalhador, afetando a saúde física e psicológica, já que o ambiente se torna toxico e o desempenho do empregado é afetado.

Não é incomum que a vítima desenvolva problemas de saúde mental, tais como estresse, ansiedade, síndrome do pânico ou até mesmo depressão. Tais problemas podem tornar o trabalhador incapacitado para o trabalho, gerando afastamentos e impactando também a equipe, tanto em relação à produtividade quanto ao clima da organização.

A seguir, analisar-se-ão em detalhes as consequências mais comuns do assédio moral, suas repercussões para a vítima e o ambiente laboral, preparando o terreno para a análise das decisões judiciais sobre o tema.

Os danos à saúde do empregado são a primeira consequência que sobressai. Condutas perversas, como a atribuição frequente de culpa pela queda na produção, humilhações, ironias dos colegas e constrangimentos impostos por superiores hierárquicos são exemplos nítidos de assédio moral. Tais condutas incitam medo no assediado e podem causar inúmeras doenças tais como depressão, distúrbios do sono, palpitação, dentre outras, além de gerar sentimentos e consequências ruins como isolamento voluntário, inutilidade e revolta (Rufino, 2006, p. 81).

O medo é o principal efeito que o agressor deseja estampar em sua vítima. A violência psicológica repercute um estado de alerta permanente, esperando sempre o pior, um gesto de rudeza, um tom de agressividade, sarcasmo, desprezo e outros sentimentos negativos (Hirigoyen, 2012, p. 174).

Há um grande isolamento por parte da vítima no ambiente de trabalho, pois quando há dano ou assédio moral o assediado não pode transparecer aos colegas qualquer indício de sua perturbação, pois normalmente estes preferem, mesmo cientes da situação, manter distância para não serem afetados, muitas vezes, inclusive, defendendo o agressor (Hirigoyen, 2012, p. 174-175).

Com o passar dos dias um mal-estar pelo excesso de trabalho considerado normal do dia a dia pode progredir em prejuízos à saúde do empregado, causando, por exemplo, um grande aumento de peso ou emagrecimento excessivo, tonturas, problemas de coluna ou coração. Porém, não é somente o físico que é atacado, mas o psíquico também, ocasionando o estresse por acúmulo de trabalho, a chamada síndrome de *burnout*, ou seja, quando o empregado, na eminência de ser mandado embora, dedica-se excessivamente ao trabalho, acarretando esgotamento físico e emocional, afetando o desenvolvimento no ambiente de trabalho (Rufino, 2006, p. 82).

Quando isso ocorre, o trabalhador fica impossibilitado de proceder dentro de um padrão de normalidade, aceito em um ambiente de trabalho. Isso acaba por afetar suas atividades corriqueiras, fazendo com que aja muitas vezes com comportamentos inaceitáveis e perceptíveis aos colegas de trabalho (Fiorelli; Malhadas Júnior, 2003, p. 266).

O estágio anterior à depressão é o estresse, que, no ambiente de trabalho, é gerado pela tensão interior que o empregado tem em casos de nervosismo com os colegas, fazendo com que se controle, com que não se enfureça. Hirigoyen (2012, p. 173) assim traduz:

> Diante de uma situação estressante, o organismo reage pondo-se em estado de alerta, produzindo substâncias hormonais, causando depressão do sistema imunológico e modificação dos neurotransmissores cerebrais. De início, trata-se de um fenômeno de adaptação, que permite enfrentar a agressão, seja qual for a sua origem. Quando o estresse é episódico, o indivíduo consegue administrá-lo, tudo volta à ordem. Se a situação se prolonga, ou repete-se com intervalos próximos, ultrapassa a capacidade de adaptação do sujeito e a ativação dos sistemas neuroendócrinos perdura. E a persistência de elevadas taxas de hormônios de adaptação acarreta distúrbios que podem vir a instalar-se de forma crônica. Os primeiros sinais de estresse são, segundo a suscetibilidade do indivíduo, palpitações, sensações de opressão, falta de ar, de fadiga, perturbações do sono, nervosismo, irritabilidade, dores de cabeça, perturbações digestivas, dores abdominais, bem como manifestações psíquicas, como ansiedade.

O indivíduo tenta, de início, se controlar, mas os sintomas supramencionados vão ficando mais evidentes e mais incômodos, chegando ao seu auge de perturbações psicológicas. As pessoas mais impulsivas são, ao mesmo tempo, as mais sensíveis ao estresse; já o agressor defende-se, causando sofrimento em sua vítima (Hirigoyen, 2012, p. 173-174), seja no assédio moral, em que a agressão ocorre durante um período maior de tempo, seja no dano moral, em que, muitas vezes, ocorre apenas uma situação de dano.

O causador do dano comumente responsabiliza sua vítima pelo episódio danoso, não absorvendo o estresse da situação; já as vítimas se esgotam tentando buscar uma solução, porém o que se desencadeia com isso é uma grande ansiedade, desordens funcionais, orgânicas e perturbações neuro-hormonais como a depressão.

Em relação à depressão, é mister destacar que pode ser classificada como endógena, ou seja, aquela que surge em pessoas com predisposição orgânica,

um mecanismo bioquímico capaz de não produzir suficientemente uma grande quantidade de neurotransmissores; ou reativa, sendo aquela que ocorre após situações traumáticas, que é o caso de assédio e dano moral no ambiente de trabalho.

Uma das consequências mais graves do assédio moral, que é derivada do estresse, é a depressão, conforme pontua Regina Celia P. Rufino (2006, p. 83),

> Dentre todas estas consequências, a depressão é a tristeza profunda que atinge a maioria dos casos. Para que a pessoa atinja este estado, ela já apresentou forte ansiedade, apatia, angústia, sentimento de culpa, podendo chegar, inclusive, a se desinteressar por seus próprios valores. Nos casos mais graves, o estado depressivo pode levar ao suicídio, deixando a vítima de sofrer danos em prejuízo somente à sua saúde, passando a danificar, ou até extinguir a sua vida.

Verifica-se que, antes de chegar à depressão, o trabalhador apresenta algumas características melancólicas, que, com o passar do tempo, desencadeiam a tal tristeza profunda e, nos casos mais graves, pode levar a vítima a tirar sua própria vida com o intuito de findar com o processo traumático que está vivendo.

A depressão é uma moléstia que não escolhe classe social, idade, cor. Não há nada que substitua o vazio causado pela depressão. Para muitos a depressão é vista como fraqueza de caráter, porém é importante salientar que, depois das doenças cardíacas, é a segunda moléstia que mais mata no mundo (Abreu, 2005, p. 25-26).

Outra consequência decorrente do assédio é de natureza previdenciária, ou seja, gerando a impossibilidade de o empregado continuar exercendo suas atividades laborais.

Uma vez que há afastamento do empregado em decorrência do trabalho exercido, verifica-se a doença profissional, a qual, de acordo com o art. 20, I e II, da Lei nº 8.213/91, é equiparada a acidente de trabalho (Rufino, 2006, p. 84).

As doenças supramencionadas se originam da falta de equilíbrio no ambiente de trabalho, que muitas vezes deixa de ser hígido, saudável, ocasionando o estresse profissional.

A consequência previdenciária decorre da consequência física e mental originada pelo estresse profissional e os trabalhadores devem, sim, requerer seus direitos em prol de um meio ambiente do trabalho saudável e livre de pressões desmedidas por parte do empregador. É o Decreto nº 3.048/99 que regulamenta a Lei de Planos e Benefícios e especifica alguns distúrbios originados da prática de assédio moral, conforme aborda Regina C. Rufino (2006, p. 84):

> O decreto *supra* é uma das poucas normas que dispõem sobre a ocorrência e consequências da prática de condutas que se caracterizam como assédio moral no trabalho. Todavia, demonstra insofismavelmente que o fenômeno ocorre com grande frequência, trazendo prejuízos de diversas naturezas, inclusive para a Previdência Social. Todas estas sequelas ensejam consequências para todos envolvidos na relação de trabalho: para o empregado, que terá sua saúde danificada, ou extinta sua vida; para o empregador, que terá o custo da substituição e do aumento na rotatividade na empresa, e para o Estado, que deverá prestar os serviços de assistência social e reabilitação profissional e pagar o respectivo benefício ao empregado/segurado em razão de seu afastamento (seja por auxílio-doença, ou auxílio-acidente, aposentadoria por invalidez para segurado ou pensão por morte para os dependentes, no caso de morte do trabalhador.

Outra consequência diz respeito aos danos nas relações pessoais, ou seja, nos dias de hoje é importante estar presente no mercado de trabalho. O empregado também busca satisfação pessoal e profissional, já que trabalhar retrata dignidade e cidadania. Se um empregado vítima de assédio é expelido do mercado de trabalho, há um sentimento de desvalorização extrema, de falta de cidadania, traduzindo novamente nas moléstias mencionadas acima, tais como medo, depressão, ansiedade, inclusive refletindo nas pessoas envolvidas nesta relação (Rufino, 2006, p. 85).

No trabalho também se intensificam as consequências do assédio moral, pois o empregado dedica a maior parte de seu tempo para as atividades profissionais, sendo que, com o ambiente ruim, há reflexos de prisma comportamental e psicológico, ocasionando, muitas vezes, desmotivação para a vítima e falta de confiança por parte dos colegas de trabalho (Rufino, 2006, p. 85-86).

A vítima é ridicularizada e pode reagir de forma agressiva, fazendo com que o assediador aumente sua indignação. Tal agressividade se deve à insegurança e temeridade que refletem em erros que causam uma ainda maior desvalorização profissional. Sendo assim, o ambiente de trabalho é intensamente afetado, bem como o assediado fica à mercê de uma não contratação na próxima empresa em que requeira um trabalho, ou mesmo se sente inseguro quanto a futuras e eventuais contratações.

Não se pode deixar de abordar a consequência familiar do assédio moral. O clima ruim no trabalho, decorrente de situações de assédio ou dano moral, acarreta insegurança e grandes oscilações de humor na vítima, e isso faz com que a família, que é quem está mais perto, acabe por absorver as consequências

da humilhação, do menosprezo, do isolamento, da angústia, da insatisfação pessoal e da revolta do empregado (Rufino, 2006, p. 87).

É importante que o ambiente laboral esteja hígido e saudável para que haja satisfação no trabalho por parte do empregado, repercutindo em autoconfiança e bem-estar no âmbito familiar, haja vista que há grande influência do ambiente laboral na família e em outras esferas da vida (Oliveira, 1999, p. 196-197).

É muito comum que pessoas com problemas no trabalho busquem um refúgio no uso de drogas, legalizadas ou não, para que, por alguns instantes, possam esquecer o que estão passando e possam transparecer um falso equilíbrio para seus entes queridos.

Além dos danos familiares decorrentes do assédio e dano moral, ocorrem também danos na sociedade, já que quando o empregado é humilhado, pressionado, estigmatizado, muitos traumas podem se desenvolver e afetar sua vida como cidadão (Oliveira, 1999, p. 196-197).

Muitas vezes, em situação de desemprego (decorrente do dano), a vítima perde a autoconfiança e é tomada por uma onda de sentimentos negativos que a desestimula a se recolocar na sociedade e participar efetivamente dos atos da vida civil. Sem esquecer que, se a situação realmente for muito grave, é a sociedade que terá de arcar com tratamento, seguro social, benefícios, ou seja, tudo que deriva de assistência e previdência social (Rufino, 2006, p. 88-89).

As consequências do assédio e dano moral não se resumem apenas ao empregado, mas também ao empregador, que é obrigado a respeitar e propiciar aos empregados um ambiente de trabalho harmonioso, cumprindo as normas jurídicas trabalhistas, podendo ser fiscalizado pelo Ministério do Trabalho e Ministério Público do Trabalho, e, caso não se adéque à lei, responderá judicialmente tanto em ações individuais como em ações civis públicas.

O bom ambiente de trabalho é essencial para que se preserve a dignidade do trabalhador, mas se isto não ocorre cabe ação de indenização por assédio ou dano moral, incidindo no desembolso de pena pecuniária a fim de que se inibam práticas agressivas e sirva de exemplo para outros empregadores não incorrerem no mesmo erro.

Outra consequência para o empregador, decorrente de dano ou assédio moral, é a queda na produtividade do empregado, e, consequentemente, a diminuição da lucratividade da empresa (Rufino, 2006, p. 91).

Além disso, se o empregado assediado é demitido ou se demite, a empresa também é atingida de forma negativa, pois com isso há alta taxa de rotatividade de mão de obra, ainda mais se o empregado era altamente qualificado, sendo difícil uma boa substituição, gerando maiores gastos (Rufino, 2006, p. 92).

Ademais, quando há assédio moral, o empregado fica mais vulnerável, aumentando o risco de acidentes e possibilidades de afastamento, sem contar que terá de arcar com as despesas médicas e hospitalares, e, se houver óbito, todas indenizações dele decorrentes (Rufino, 2006, p. 92-93).

Outra consequência é o desvio da função social do contrato de trabalho:

> Quando foram criados os arts. 1º e 3º da Constituição da República Federativa do Brasil, o legislador constituinte firmou a democracia brasileira fundada em um dos primordiais princípios da pessoa humana, o princípio da dignidade, visando uma sociedade livre, justa e solidária, que promove o bem de todos. Dessa forma, se o Estado foi criado para concretizar esses valores essenciais, as normas criadas por ele, sejam constitucionais ou infraconstitucionais, devem respeitar esses objetivos, fazendo o bem social, o fundamento das regras criadas em nosso ordenamento, vislumbrando a função social das regras inerentes ao contrato de trabalho. Daí, se o empregador não respeita as garantias fundamentais, sobretudo a dignidade do trabalhador, desvirtua a finalidade do Estado, violando todos os princípios e normas de nosso ordenamento, mormente, a função social do contrato de trabalho (Rufino, 2006, p. 93-94).

Para tanto, o não respeito aos direitos constitucionais do trabalhador desvirtua a função social do contrato de trabalho e da empresa, afetando o interesse da comunidade e dos empregados, pois um trabalhador valorizado sente que está desempenhando um importante papel na sociedade, exercendo a sua cidadania (Rufino, 2006, p. 94-95).

O assédio moral traz como consequência, ainda, o dano moral, uma vez que há violação dos direitos fundamentais garantidos na Constituição (Rufino, 2006, p. 96-97). Portanto, é possível a reparação patrimonial/moral, a fim de que seus efeitos sejam minimizados e tais condutas inibidas por meio de uma sanção eficaz por parte do Judiciário.

Dado o exposto, conclui-se que as consequências do assédio moral podem ser devastadoras, já que afetam a saúde física e mental da vítima, acarretando sérios problemas de saúde, como os psicossomáticos, que por vezes perfazem em afastamentos previdenciários. Família, empresa e toda sociedade são afetadas, isso quando a vítima não sucumbe a ponto de tirar sua própria vida. Diante da gravidade das consequências do assédio, é fundamental que o Poder Judiciário atue ativamente para garantir os direitos dos empregados.

Assim, no próximo tópico, serão analisadas algumas decisões judiciais afetas ao tema para que se possam traçar parâmetros de como o Judiciário tem

se posicionado face à proteção do vulnerável, protegendo os direitos fundamentais e sociais, reparando pecuniariamente as vítimas e até mesmo prevenindo a reincidência dos abusos.

4. O assédio moral nas decisões judiciais dos tribunais superiores

Nos capítulos anteriores, traçou-se uma análise sobre o papel da jurisdição constitucional no acesso à justiça e na proteção dos trabalhadores, com ênfase no princípio da proteção ao vulnerável e promoção dos direitos fundamentais e sociais garantidos pela Constituição. Posteriormente, foram apresentados conceituação, sujeitos, fases e consequências do assédio moral.

Neste terceiro momento, serão analisadas algumas decisões dos tribunais superiores para justamente entender como a jurisprudência tem se posicionado, os critérios para caracterização do assédio moral, responsabilização dos empregadores e fixação de indenizações para aferição do caráter pedagógico e preventivo das decisões.

A primeira decisão a ser analisada foi proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Processo nº 00008973120185090322 (Brasil, 2023). Trata-se de um caso em que a empregada foi vítima de assédio moral por parte do superior hierárquico e de seus colegas de trabalho, por meio de comentários de cunho sexual. A situação foi agravada porque o empregador não atuou reprimindo o assédio ou punindo os envolvidos, pelo contrário, piorou a situação mudando a empregada de turno, de modo a afetar seus estudos.

Ao decidir o caso, o Tribunal reconheceu a conduta de assédio moral sob dois aspectos, tanto pelas ofensas de cunho sexual quanto pela alteração do turno de trabalho, demonstrando negligência do empregador em face do ambiente de trabalho. Foi mais fácil transferir a reclamante de equipe do que trabalhar na causa do dano, reforçando sua vulnerabilidade.

O Tribunal condenou a empresa pelo assédio moral fixando indenização no montante de R$ 14.000,00, sendo R$ 10.000,00 em reparação às ofensas de cunho sexual e R$ 4.000,00 pela alteração de turno de trabalho, o que inviabilizou os estudos da trabalhadora.

Outra decisão analisada foi proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no Processo nº 0010298-95.2023.5.03.0047 (Brasil, 2024). Neste caso a empregada era vítima de assédio moral, sendo cruelmente e constantemente apelidada de "mimosa" e "cobra", bem como foi submetida ao extremo rigor e hostilidade de sua supervisora. A empregada foi tão rechaçada que chegou tentar suicídio. Os desembargadores concluíram por presença de nexo causal entre o assédio moral e adoecimento da obreira, condenando a empresa

em indenização no montante de cinco vezes o salário da empregada, ou seja R$ 7.387,44.

Em relação ao valor arbitrado, tendo em vista que ficou comprovado que a trabalhadora sofreu assédio moral grave, chegando a tentar suicídio, o valor pode ser considerado como modesto, parecendo insuficiente frente ao caráter pedagógico que deve circuncidar a indenização, vez que deveria servir de alerta para evitar reincidência de práticas abusivas que tornam o ambiente de trabalho insustentável.

Por fim, passa-se à análise de julgado exarado pelo Tribunal Superior do Trabalho, ou seja, última instância trabalhista – Processo nº 0001406-93.2019.5.17.0001 (Brasil, 2023), que abrilhantou os olhos dos juristas e leitores com decisão pautada em descontruir estereótipos machistas, bem como utilizando o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Portaria CNJ nº 27/2021).

Trata-se de caso em que o empregado recorreu ao Tribunal Superior do Trabalho visando a reformar decisão do Tribunal Regional do Trabalho que lhe negou tutela jurisdicional de indenização por assédio moral por entender se tratar de um ambiente de trabalho de "brincadeiras recíprocas" e "tipicamente masculinas".

O esquadrinhamento fático trazido pelo acórdão diz se tratar de empregado que, no decorrer de seu contrato de trabalho, foi alvo de assédio moral constante, ou seja, durante sete anos foi submetido a humilhações e xingamentos, dentre os quais foi chamado de "negão", "cara de mostro", "Ronaldo de outro Mundo", "morto", "desmotivado", "desmaiado", "vendedor âncora", "patinho feio", "menino de outro mundo", "quanto cobrava para assustar uma casa", "perrem". Não obstante os xingamentos, também foi submetido a metas abusivas e cobranças excessivas.

A decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho, com relatoria do Ministro Alberto Bastos Balazeiro, entendeu que o caso se enquadra em assédio moral interpessoal e organizacional, de caráter estrutural e excludente, "em que a cobrança de metas não era realizada por meio de motivação positiva, cooperação mútua, ou até mesmo mediante estímulo saudável de competitividade entre as equipes, mas da criação de uma cultura generalizada de xingamentos, gritaria e palavras de baixo calão".

O Ministro Relator pautou sua decisão aplicando ao caso o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Portaria CNJ nº 27/2021) (Brasil, 2021), já que as "brincadeiras masculinas" que o Tribunal Regional trata como de humor recíproco, na verdade traduziam discriminação disfarçada de normalidade no ambiente de trabalho.

O relator destacou que as ofensas, piadas e cobranças abusivas não tinham caráter inofensivo, pelo contrário, traduziam-se em mecanismos de opressão estrutural, cujas práticas, por muitos naturalizadas, configurariam, sim, assédio moral interpessoal e organizacional, constatando que a empresa reclamada figura em inúmeras reclamatórias trabalhistas e pratica assédio moral de forma reiterada, com cultura de xingamentos, metas excessivas, corredor polonês, dança da garrafa e até mesmo imposição para que o empregado ingerisse bebida alcoólica às 07h00. Através do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero, destacou-se a importância de avaliar as consequências que tais condutas produziam na saúde psíquica do trabalhador.

O acórdão destacou também a omissão da empresa, que não fez nada para que tais condutas fossem reprimidas, muito menos prevenidas conforme entendimento da Convenção nº 190 da OIT, Resoluções do CNJ e a Constituição Federal, que trazem a importância e necessidade de que o ambiente laboral respeite a dignidade dos empregados.

Em relação à indenização, o Tribunal Superior do Trabalho manteve o valor arbitrado pelo 1º grau, R$ 50.000,00, justificando que o valor considerou o assédio grave cometido, as humilhações contínuas, repercussão na esfera extrapatrimonial do empregado, bem como caráter punitivo e pedagógico à empresa, visando a punir, prevenir e desestimular tais abusos no ambiente de trabalho.

A decisão trouxe reparação com valor justo ao reclamante, bem como estabeleceu um importante precedente no combate às desigualdades de gênero, raça, cor e também em relação à violência estrutural, devendo incutir na sociedade a não naturalização de violências revestidas de brincadeiras, incentivando igualmente como dever das empresas garantir ambiente hígido e saudável, liberto de assédios e discriminações.

Pela análise das decisões acima, verifica-se que houve avanços, principalmente pela análise da decisão do Tribunal Superior do Trabalho, que aplicou o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Inobstante isso, há ainda um extenso caminho a ser trilhado, principalmente em relação aos valores que têm sido arbitrados como indenização decorrente de assédio moral. Muito embora as indenizações tragam alguma reparação às vítimas, os valores arbitrados nem sempre condizem com a gravidade dos danos ou cumprem com a finalidade pedagógica com o intuito de desincentivar o assédio moral no ambiente de trabalho.

Afora isso, é muito positivo que o Judiciário profira decisões que analisem efetivamente a vulnerabilidade das vítimas, as desigualdades e relações de poder, principalmente porque a sociedade atual, principalmente a ultraconservadora, incentivada pelo autoritarismo, pela normalização de condutas machistas e incentivo à perda de direitos trabalhistas, tem atacado o Poder Judiciário, este

que tem por papel fundamental combater injustiças, promover a dignidade da pessoa humana e aplicar a justiça social.

5 Conclusão

O assédio moral é um tema muito sério, principalmente porque não afeta apenas o indivíduo diretamente, mas, sim, compromete todo o ambiente laboral, transmutando em clima de medo, insegurança e abusos reiterados, impactando de forma muito negativa na saúde física e psíquica do trabalhador, repercutindo como efeito cascata na sociedade em geral.

Combater o assédio moral é um grande desafio do jurisdicionado, sobretudo porque muitos empregados encontram dificuldades para reivindicar seus direitos, seja por receio de retaliações ou mesmo pela dificuldade na produção probatória para demonstrar seu dano.

Assim, o papel da jurisdição constitucional é identificar o trabalhador vítima de abuso como vulnerável em relação à empresa, devendo garantir a aplicação de regras protetivas e dos princípios constitucionais, a exemplo o direito à dignidade, direito à igualdade, à integridade física e psicológica do trabalhador, e a um ambiente de trabalho hígido e amigável, sendo a Constituição Federal um dos principais instrumentos norteadores e que promovem a salvaguarda dos direitos dos trabalhadores.

Além da proteção ao trabalhador, o Judiciário deve auxiliar e promover acesso à justiça, ou seja, garantir que o sistema jurídico seja acessível para todos e que as ações ajuizadas tenham tratamento equânime, sem privilegiar qualquer das partes, mas tendo em mente que também é seu papel promover justiça social.

Para que o papel do Judiciário seja efetivo, é crucial que conheça a fundo a temática do assédio moral. Constatou-se que assediar moralmente é toda conduta abusiva, seja com comportamentos, palavras, gestos, verbais ou escritos, que possam trazer danos à personalidade do assediado. Referidos atos repercutem em consequências devastadoras ao trabalhador, acarretando sérios problemas como os psicossomáticos, que por vezes perfazem em afastamentos previdenciários. Família, empresa e toda a sociedade são afetadas, isso quando a vítima não chega ao ponto de tirar sua própria vida.

Pela análise jurisprudencial proposta no terceiro capítulo verificou-se como ainda hoje existem casos graves de assédio moral, principalmente pela relativização da relação de poder entre vítima e algoz. Outra questão é que a sociedade atual ainda é muito machista e tem se apresentado com traços ultraconservadores de autoritarismo, não sendo incomum relativizar abusos como se fossem brincadeiras.

É nítido que os tribunais superiores têm voltado os olhos para o assédio moral, analisando as provas produzidas nos autos e indenizando as vítimas, quando constatadas condutas de abuso. Os tribunais têm levado em conta também a vulnerabilidade das vítimas, as desigualdades e as relações de poder entre os sujeitos.

Outro ponto favorável constatado é a aplicação por parte do Judiciário do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, com a finalidade de coibir desigualdades de gênero, raça, cor e também em relação à violência estrutural fomentada pela sociedade.

Em relação aos valores de indenização por assédio moral, o Judiciário tem buscado reparar a vítima e aplicar ao agressor conduta pedagógica que o desestimule a perpetuar a prática de assédio moral. Os valores são variados, mas, em alguns casos, são bastante baixos, gerando dúvidas se houve efetiva reparação.

Por fim, o Judiciário pode contribuir na prevenção do assédio moral por meio de suas próprias decisões, como, por exemplo, determinando obrigações de fazer para as empresas, como obrigatoriedade de instalação de canais de denúncias, obrigatoriedade de treinamentos acerca de assédio moral, obrigatoriedade de diálogos semanais e fiscalizações. O Judiciário deve sempre ser atuante e não pode sucumbir a questões econômicas em detrimento ao princípio da dignidade da pessoa humana, um dos pilares da efetividade da justiça social.

Referências

ABREU, Fernanda Moreira de. *Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas*. São Paulo: LTr, 2005.

ARAÚJO, Adriane Reis de. *O assédio moral organizacional.* São Paulo: LTr, 2012.

BAGGIO, Andreza Cristina. Novos paradigmas para uma nova sociedade: a sociedade de consumo e as relações contratuais. *Scientia Iuris, [S. l.]*, v. 12, p. 139-154, 2008. DOI: 10.5433/2178-8189.2008v12n0p139. Disponível em: https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/iuris/article/view/4158. Acesso em: 29 set. 2024.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, justiça e trabalho*: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2003.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero*. Brasília, DF: CNJ, 2021. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf. Acesso em: 5 out. 2024.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 5 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). *Assédio moral. Adoecimento ocupacional. Danos morais*. Processo nº 0010298-95.2023.5.03.0047. Relatora: juíza convocada Renata Lopes

Vale. Primeira Turma. Data de Julgamento: 7/6/2024. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/2624562601. Acesso em: 5 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7. Turma). *Processo nº 00008973120185090322*. Assédio moral. Caracterização. Dano moral. Relatora: Rosemarie Diedrichs Pimpão. Julgado em 2 mar. 2023. Publicado em 13 mar. 2023 Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/1782697581. Acesso em: 5 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). *Processo nº 0001406-93.2019.5.17.0001*. Agravo. Agravo de instrumento em recurso de revista interposto na vigência da Lei nº 13.467/2017. Adoção da Resolução nº 492/2023 do CNJ. Ambiente de trabalho discriminatório. Xingamentos. Humilhações. Vedação à reprodução do machismo e outras opressões. Construção social da definição de humor. Assédio moral interpessoal e organizacional. Conduta omissiva patronal. Reprovabilidade e reiteração da conduta. Processo estrutural privado. Indenização por dano moral devida. Provimento. Transcendência política demonstrada. Relator: Ministro Alberto Bastos Balazeiro, Julgamento: 6 set. 2023, Publicação: 18 set. 2023. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2245170241. Acesso em: 5 out. 2024.

CAPPELLETTI, Mauro; GRANT, Bryant. *Acesso à justiça.* Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1988.

DALLEGRAVE NETO, José Afonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho.* 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho.* 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FIORELLI, José Osmir; MALHADAS JÚNIOR, Marco Julio Olive. *Psicologia nas relações de trabalho.* São Paulo: LTr, 2003.

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

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral*: a violência perversa no cotidiano. 14. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

MARQUES, Cláudia Lima; MIRAGEM, Bruno. *O novo direito privado e a proteção dos vulneráveis.* São Paulo: RT, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 33. ed. São Paulo: LTr, 2007.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. Assédio moral no ambiente do trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, LTr, v. 68, n. 8, 2004.

OLIVEIRA, Silvio Luiz. *Sociologia das organizações*: uma análise do homem e das empresas no ambiente competitivo. São Paulo: Pioneira, 1999.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. *Assédio moral no âmbito da empresa.* São Paulo: LTr, 2006.

TROMBETTA, Taísa; ZANELLI, José Carlos. *Características do assédio moral.* Curitiba: Juruá, 2010.

Como citar este texto:
BAGGIO, Andreza Cristina; CAGGIANO, Polyana Lais Majewski. O papel da jurisdição no combate ao assédio moral: decisões paradigmáticas e acesso à justiça. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 4, p. 242-268, out./dez. 2024.